

# **Hvilken rettsstilling har en lønnsmottaker ved oppgjør av insolvent virksomhet?**



Universitetet i Oslo  
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 656  
Leveringsfrist: 25.11.2010  
Til sammen 17 759 ord

18.03.2011

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Problemstilling	1
1.2	Nærmere om emnevalget	1
1.3	Avgrensning av emnet	2
<b><u>2</u></b>	<b><u>RETTSKILDER</u></b>	<b><u>3</u></b>
2.1	Dekningsloven § 9-3	3
2.2	Lønnsgarantiloven	4
2.3	Lønnsgarantiforskriften	4
2.4	Teori	5
2.5	Forarbeider	6
2.6	Rettspraksis	8
<b><u>3</u></b>	<b><u>LOVENES BAKENFORLIGGENDE HENSYN</u></b>	<b><u>9</u></b>
3.1	Innledning	9
3.2	Historikk	9
3.3	Hensyn bak dekningsloven § 9-3	10
3.4	Hensyn bak lønnsgarantiloven	11
<b><u>4</u></b>	<b><u>DEKNINGSLOVEN § 9-3</u></b>	<b><u>12</u></b>
4.1	Hovedregel – prioriterte krav av klasse 1	12
4.2	“Lønn og annet arbeidsvederlag”	13

<b>4.3</b>	<b>Trekk i arbeidstakers lønn forut for konkurs</b>	<b>17</b>
<b>4.4</b>	<b>“I skyldnerens tjeneste”</b>	<b>18</b>
<b>4.5</b>	<b>Tillitsmann i en sammenslutning eller en stiftelse</b>	<b>19</b>
<b>4.6</b>	<b>Arbeidstakere med minst 20 prosent eierandeler</b>	<b>21</b>
<b>4.7</b>	<b>Daglig leder</b>	<b>23</b>
<b>4.8</b>	<b>Styremedlemmer</b>	<b>24</b>
<b>4.9</b>	<b>Lønnens forfallstid</b>	<b>26</b>
4.9.1	Hovedregelen – dekningsloven § 9-3 nr. 1, tredje ledd	26
4.9.2	Unntak – dekningsloven § 9-3, annet ledd	28
<b>4.10</b>	<b>Fortrinnsrett for lønn i seks måneder – lønn i oppsigelsestiden</b>	<b>30</b>
4.10.1	Krav med fortrinnsrett	30
4.10.2	Sykmeldte arbeidstakere	32
4.10.3	Arbeidstaker i foreldrepermisjon	32
4.10.4	Arbeidstaker i annen permisjon	32
4.10.5	Fradrag for andre inntekter	33
<b>4.11</b>	<b>Feriepenger</b>	<b>34</b>
<b>4.12</b>	<b>Pensjonskrav</b>	<b>35</b>
<b>4.13</b>	<b>Tapt arbeidsvederlag</b>	<b>36</b>
<b>4.14</b>	<b>Underholdsbidrag</b>	<b>36</b>
<b>4.15</b>	<b>Renter og inndrivelsesomkostninger</b>	<b>37</b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>ANDRE VILKÅR FOR RETT PÅ DIVIDENDE FOR EN ARBEIDSTAKER</u></b>	<b><u>38</u></b>
<b>5.1</b>	<b>Dekningsloven § 7-11 fjerde ledd fjerde og femte punktum</b>	<b>38</b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>DEN STATLIGE LØNNSGARANTIORDNINGEN</u></b>	<b><u>39</u></b>
<b>6.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>39</b>

<b>6.2</b>	<b>Generelt om lønnsgarantiordningen</b>	<b>39</b>
<b>6.3</b>	<b>Garantiens virkeområde</b>	<b>40</b>
<b>6.4</b>	<b>Hvem garantien gjelder for</b>	<b>40</b>
6.4.1	Arbeidstaker	40
6.4.2	Sykmeldte arbeidstakere	42
6.4.3	Arbeidstakere i foreldrepermisjon	43
6.4.4	Arbeidstakere i annen lønnet permisjon	44
6.4.5	Daglig leder og styremedlemmer	44
<b>6.5</b>	<b>Persongrupper unntatt fra lønnsgarantiordningen</b>	<b>45</b>
6.5.1	Tillitsmann	46
6.5.2	Eierandel i virksomheten	47
<b>6.6</b>	<b>Hvilke krav omfattes av garantien</b>	<b>48</b>
6.6.1	Generelt	48
6.6.2	Kravets eksistens og størrelse	49
6.6.3	Lønn og annet vederlag for arbeid	49
6.6.4	Feriepenger	51
6.6.5	Pensjon og erstatning for tapt arbeidsvederlag	52
6.6.6	Renter og inndrivelsesomkostninger	54
6.6.7	Arbeidstakerorganisasjons rett til dekning	54
<b>6.7</b>	<b>Tidsbegrensninger ved lønnsgarantiordningen</b>	<b>55</b>
<b>6.8</b>	<b>Fradrag for annen inntekt</b>	<b>56</b>
<b>6.9</b>	<b>Hvordan søke dekning under lønnsgarantien</b>	<b>56</b>
6.9.1	Arbeidstakers plikter	56
6.9.2	Bostyrers plikter	58
6.9.3	Tingrettens oppgaver	60
<b><u>7</u></b>	<b><u>SAMMENFATNING OG VURDERING</u></b>	<b><u>61</u></b>
<b><u>8</u></b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b><u>63</u></b>
<b>8.1</b>	<b>Lovgivning</b>	<b>63</b>
8.1.1	Norsk lovgivning	63
8.1.2	Forskrifter	64

8.1.3	EU-direktiver og forordninger	64
8.1.4	Rekommandasjoner	64
<b>8.2</b>	<b>Dommer</b>	<b>64</b>
<b>8.3</b>	<b>Upubliserte avgjørelser</b>	<b>64</b>
<b>8.4</b>	<b>Forarbeider</b>	<b>64</b>
8.4.1	Betenkninger (NOU før 1972)	64
8.4.2	Odelstingsproposisjoner	64
<b>8.5</b>	<b>Bøker</b>	<b>65</b>
<b>8.6</b>	<b>Artikler</b>	<b>65</b>
<b>8.7</b>	<b>Nettdokument</b>	<b>65</b>

## **1 Innledning**

### **1.1 Problemstilling**

Avhandlingen fremstiller de juridiske utfordringer som lønnsmottakere møter ved at deres arbeidsgiver er ute av stand til å betale deres tilgodehavende. Gjennom en tolkning av dekningsloven § 9-3 sett i sammenheng med lønnsgarantiloven samt lønnsgarantiforskriften, vil avhandlingen synliggjøre de uklarheter og tolkningsmomenter som oppstår ved at en arbeidsgiver går konkurs. Hovedvekten i oppgaven vil bli lønnsgaranti og fortrinnsrett for lønn ved konkurs, da det foreligger særlige regler på dette området som gir lønnsmottakere en bedre rettsstilling enn andre kreditorer. Særlig av interesse er de problemstillingene som omhandler hvem som får dekning av sitt lønnskrav under dekningsloven § 9-3, sammenlignet med hvem som får dekning under lønnsgarantiloven. Videre er det interessant hvilke krav som omfattes av terminologien lønnskrav, og hvordan prioritetsreglene fremstår både i dekningsloven § 9-3 og lønnsgarantiloven.

Ut ifra dette vil det oppstå flere mindre problemstillinger ved at dekningsloven innehar de generelle hovedbestemmelsene, mens lønnsgarantiloven og lønnsgarantiforskriften kommer supplerende inn. Dette understrekes ved at NAV Lønnsgaranti er sekundært tilbakesøkningsorgan som unnlater å dekke de lønnskravene som kan dekkes hos konkursboet selv med enkelte unntak.

### **1.2 Nærmere om emnevalget**

Temaet for oppgaven ble valgt fordi arbeidet med lønnsgaranti og fortrinnsrett for lønn for de ansatte i en insolvent virksomhet som regel tar en forholdsvis stor del av bostyrers tid. Kunnskap om dette temaet vil være et krav til bostyrer, samt tingrettsdommere og revisorer mv. Selv hvor den insolvente virksomheten ikke kan dekke de lønnskrav som har 1.prioritet i den insolvente virksomheten, er det gjennom lov og forskrift pålagt bostyrer flere arbeidsoppgaver knyttet til dette temaet.

Bakgrunnen for dette er at staten i en viss grad sikrer den enkeltes lønnskrav gjennom NAV Lønnsgaranti. Beløpsbegrensningen fører imidlertid til at dette ikke er en komplett løsning. Etter dagens lønnsnivå er det flere og flere som ikke får dekket sine krav under denne ordningen.

Videre foreligger det få rettskilder vedrørende lønnsgaranti og fortrinnsrett for lønn ved konkurs. Imidlertid har temaet stor betydning for den enkelte arbeidstaker, da det er ansettelsesforhold herunder deres lønn mv. som blir berørt av arbeidsgivers konkurs. Disse problemstillingene er derfor meget sentrale på konkursrettens område.

### 1.3 Avgrensning av emnet

Oppgaven tar ikke for seg lovreglene i de nordiske landene, dette til tross for at dagens lovgivning er et resultat av et nordisk samarbeid i samsvar med EØS - avtalen vedlegg XVIII nr. 24 (dir80/987).<sup>1</sup> Videre vil ikke særreglene vedrørende arbeidstakere på skip og liknende under lønnsgarantiordningen bli behandlet. Reglene vedrørende virksomhetsoverdragelse blir ikke behandlet. Til slutt vil ikke reglene for misbruk og intervensjonsbetaling under lønnsgarantiordningen bli omtalt. Denne avgrensningen gjøres da disse temaene ligger noe utenfor oppgavens problemstillinger og rammer.

---

<sup>1</sup> EP 08/94/EC

## 2 Rettskilder

### 2.1 Dekningsloven § 9-3

Lov om fordringshavernes dekningsrett av 8. juni 1984 nr. 59.

Loven trådte i kraft 1. januar 1986 i henhold til Kgl.res. 12. juli 1985, med unntak av kapittel 4 om beslagsretten i selskapsforhold da dette kapittelet først trådte i kraft samtidig med lov om ansvarlig selskaper og kommandittselskaper (selskapsloven) av 21. juni 1985.

Dekningsloven inneholder viktige materielle regler om kreditorforfølgning. Kapittel 1 inneholder en definisjon av enkelte begreper m.m. som brukes senere i loven, og deretter deles loven opp i to deler. Første del består av kapittel 2 - 5, mens andre del består av kapittel 6 - 9. Første del omhandler hva som er gjenstand for fordringshavernes dekningsrett, mens andre del tar for seg reglene om kreditorfelleskapet ved insolvensbehandlingen.

Enkelte deler av loven inneholder regler som ikke tidligere har vært lovfestet, men dette gjaldt ikke for dekningsloven § 9-3 og fortrinnsrett for lønn ved konkurs. Frem til lovens ikrafttredelsestidspunkt var fortrinnsrett for lønn en del av prioritetslova av 31. mai 1963 nr. 2. Da lovgiver så nødvendigheten for å samle denne form for lovgivning i en og samme lov, ble resultatet at prioritetslova ble endret til dekningsloven kapittel 9. Formålet bak dekningsloven kapittel 9 er dermed ansett å være tilsvarende som formålet bak prioritetslova, nemlig å gi arbeidstakere en vesentlig bedre mulighet for dekning av sitt krav på lønn og feriepengene i konkurs.<sup>2</sup>

Imidlertid er ikke loven uttømmende, og må derfor på enkelte områder suppleres av annen bakgrunnsrett og alminnelige formuerettslige regler. Det vil være relevant å

---

<sup>2</sup> NOU 1972:20 s. 349



supplere med lønnsgarantiloven, lønnsgarantiforskriften og avgjørelser fra Arbeidsdepartementet og de alminnelige domstoler.

## 2.2 Lønnsgarantiloven

Lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. av 14. desember 1973 nr. 61  
Loven trådte i kraft 1. januar 1974 ifølge Kgl.res. 14. desember 1973, men har vært gjenstand for flere endringer siden den gang. En av de viktigste endringene trådte i kraft 01. januar 2006. Ved disse endringene fikk daglig leder og styremedlem rett til dekning under lønnsgarantiordningen, jfr. Lønnsgarantiloven § 1. Dette til tross for at daglig leder og styremedlem er unntatt for dekning etter dekningsloven § 9-3. Videre ble beløpsgrensen endret fra 3 ganger folketrygdens grunnbeløp til 2 ganger folketrygdens grunnbeløp ved Ot.prp.nr. 9 (2004-2005). Til informasjon er folketrygdens grunnbeløp kr. 75.641 pr. 1.mai 2010. Dette endret antall lønnsmottakere med rett til dekning av lønnskrav under garantien. I praksis ble dermed lønnsmottakerne gitt en dårligere dekning.

Lovtekstene er som på andre lovområder den viktigste rettskilde. Disse sett i sammenheng med sine respektive forarbeider anses å danne grunnlaget for de andre rettskildene slik som forskrifter og rettspraksis.

## 2.3 Lønnsgarantiforskriften

FOR 1998-10-28 nr. 999: Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.  
Ved lov om lønnsgaranti §§ 2 og 10, samt Kgl.res. av 20. september 1985 nr. 1711 har Arbeidsdepartementet fått tildelt kompetanse til å kunne gi *“regler til gjennomføring og utfylling av denne lov..”*<sup>3</sup> samt gi forskrifter *“om fastsetting av godtgjørelse for arbeidet med saker etter loven, om i hvilken utstrekning godtgjørelsen skal dekkes av konkursboet og om eventuell refusjon fra lønnsgarantiordningen.”*<sup>4</sup> På bakgrunn av denne kompetansetildelingen har Arbeidsdepartementet (tidligere kommunal- og regionaldepartementet) utarbeidet denne forskriften hvor vilkårene for å få lønnskrav

---

<sup>3</sup> Lønnsgarantiloven § 10 første ledd andre punktum

<sup>4</sup> Lønnsgarantiloven § 10 første ledd siste punktum

dekket under statsgarantien er nærmere utredet. Sett i sammenheng med lønnsgarantiloven vil den supplere de enkelte momenter som reguleres ved denne lov.

## 2.4 Teori

Den teoretiske situasjonen vedrørende dekningsloven § 9-3 og lønnsgarantiloven fremstår relativt sparsommelig. Det foreligger få litterære juridiske verker som omhandler lønnsgaranti og fortrinnsrett for lønn ved konkurs alene, men enkelte konkursbøker har tatt med seg noe teori om dette.

Den boken som det vil bli henvist til i denne avhandlingen er Mads Henry Andenæs “Konkurs”. Denne er pensumlitteratur på 3. avdeling i jusstudiet i faget konkursrett og tar for seg hovedlinjene vedrørende lønnsgarantien. Imidlertid er den ikke meget utfyllende på området, og vil kun ha supplerende vekt for denne oppgaven.

Videre har Konkursrådet<sup>5</sup> utarbeidet noen innføringer og anbefalinger som omhandler de enkelte steg i prosessen for å kunne få sitt lønnskrav dekket som et 1. prioritetskrav i boet eller sekundært dekket under statsgarantien. Disse innføringene og anbefalingene omhandler hvordan lønnskravene behandles i et konkursbo, og klarlegger området for dekningsloven § 9-3 sammenholdt med lønnsgarantiloven og lønnsgarantiforskriften. Siden konkursrådet er oppnevnt av Justisdepartementet anses Konkursrådets uttalelser å ha en veiledende rolle i forhold til den enkelte fordringshaver. Dette kan forstås slik på bakgrunn av deres retningslinjer og formål;<sup>6</sup>

*“Konkursrådet har en rådgivende og veiledende funksjon. Konkursrådet skal arbeide for en effektiv, praktisk og resultatorientert konkursbehandling innenfor rammen av gjeldende lover og forskrifter, og fremme en harmonisering av praksis i de forskjellige landsdeler*

*Konkursrådet kan avgi uttalelser om prinsipielle spørsmål som vedrører bobehandling. Uttalelser kan avgis både på eget initiativ, på forespørsel fra departementet og fra*

---

<sup>5</sup> Justis- og politidepartementet (u.å.) s.1

<sup>6</sup> Justis- og politidepartementet (u.å.) s.1

*organer som er involvert i bobehandling. Rådet kan også fremme forslag til generelle retningslinjer for bobehandling. Rådet kan ikke på egen hånd gi bindende retningslinjer eller instruksjoner.”*

Videre har også NAV Lønnsgaranti ved arbeids- og inkluderingssetaten utarbeidet veiledninger til bostyrer og lønnsinntakere som er lett tilgjengelig på deres hjemmesider. Her gis det en generell uttalelse om hva som kreves for å kunne få dekning under statsgarantien. Statsgarantien er imidlertid et sekundært tilbakesøkningsorgan, men deres veiledninger antas å ha stor betydning for den enkelte bostyrer eller arbeidstaker. Bakgrunnen for dette er at hovedtyngden av konkursbo er såkalte “nullbo”, hvor det ikke finnes midler til dekning av de utestående fordringer. Dermed vil lønnsgarantiordningen være den som dekker en arbeidstakers lønn. I forhold til lønnsgarantiordningen vil disse veiledningene ha betydning som et supplement til lovverket. Dette antas å være naturlig siden det er NAV Lønnsgaranti som avgjør den enkeltes dekning under statsgarantien.

## 2.5 Forarbeider

Det foreligger flere forarbeider som vil være relevante for denne avhandlingen. Forarbeider anses å være bindende for lovanvendelsen gjennom de retningslinjer som disse gir, men det må tas en reservasjon om at retningslinjene ikke anses å være ubetinget avgjørende.<sup>7</sup> Det vil med andre ord tilsi at de foreliggende forarbeider må tolkes i sammenheng med andre rettskilder på dette lovområdet.

De forarbeider som vil ha betydningen for denne avhandlingen er følgende;

### NOU 1972: 20

I 1953 ble det nedsatt et utvalg for å gjennomgå den akkordlovningen som forelå på det tidspunkt, samt å samle lovgivningen på dette området. Resultatet av utvalgets arbeid ble utredningen NOU 1972:20 hvor de vesentligste hensynene bak kapittel 9 i dekningsloven er utførlig gjennomgått.

---

<sup>7</sup> Eckhoff (2001) s. 73

Ot.prp.nr. 50 (1980-1981)

Lovutkastet innbar en omfattende reform av datidens regelverk om gjelds- og konkurslovgivningen. Det vesentligste formålet ved utformingen av reglene var å fremme hensynet til fordringshaverne og betydningen av best mulig å bevare verdier og arbeidsplasser.<sup>8</sup>

Ot.prp.nr.27 (1991-1992)

Dette lovutkastet hadde som formål å sørge for en bedre kontroll ved avviklingen av insolvente virksomheter, samt å forhindre spekulasjoner i forhold til dekning under lønnsgarantiordningen. Videre ville staten redusere sine utgifter i forbindelse med lønnsgarantien, samt gjøre ordningen enklere ut ifra et administrativt synspunkt.

Ot.prp.nr. 38 (1997-1998)

Departementet gjennomførte en evaluering av Ot.prp.27 (1991-1992) for å vurdere om formålene var oppnådd ved lovendringen. I den forbindelse ble disse forarbeidene utarbeidet for å endre på enkelte utfordringer som hadde oppstått ved praktiseringen av regelverket.

Ot.prp.nr. 53 (2001-2002)

Dette lovutkastet var en følge av EU sitt insolvensdirektiv, da den tidligere lovgivningen ikke oppfylte de krav som forventet av insolvensdirektivet. Dermed ble unntaket fra å ha fortrinnsrett i konkursboet i henhold til dekningsloven § 9-3 for “nærstående” fjernet, samtidig som det ble åpnet for en viss individuell vurdering vedrørende daglig leder, styremedlemmer, eiere osv.

Ot.prp.nr. 9 (2004-2005)

Det vesentlige ved dette lovutkastet var at beløpsgrensen for lønnsgarantiordningen ble redusert fra 3G til 2G.

---

<sup>8</sup> Ot.prp.nr.50 (1981-1982) punkt 1.1

Ot.prp.nr. 107 (2004-2005)

I dette lovutkastet gav lovgiver daglig leder og styremedlemmer dekning under lønnsgarantien selv om de er unntatt fra fortrinnsretten etter dekningsloven § 9-3. Bakgrunnen for dette var at det gjennom rådsdirektiv (2002/74/EC) ikke var mulig å unnta disse gruppene for dekning.

## 2.6 Rettspraksis

Rettspraksis i de alminnelige domstoler er snever på lønnsgarantiens område. Det foreligger en relevant sak i Høyesterett, samt noen underrettsdommer. De har begrenset relevant rettskildemessig vekt da de er så få i antall, og dessuten gjelder konkret for hvert tilfelle.

Det foreligger imidlertid flere avgjørelser fra forvaltningspraksis. Denne praksisen stammer fra Arbeidsdepartementet siden de er ankeinstans for de vedtak som er tatt hos NAV Lønnsgaranti, jfr. forvaltningsloven § 28. Dog er ikke disse avgjørelsene offentliggjort, og kravet om forutsigbarhet blir da noe svekket siden resultatet som utgangspunkt ikke er tilgjengelig for andre enn de parter som er involvert i den konkrete sak.

Muligheten for å søke innsyn hos Arbeidsdepartementet vedrørende disse avgjørelsene er tilstede. Imidlertid er mange av avgjørelsene vedrørende lønnsgarantisaker hos Arbeidsdepartementet lite utførlig begrunnet, og den enkelte avgjørelse berører i de tilfeller kun de konkrete forhold i den saken de gjelder. Det er opplyst om at NAV Lønnsgaranti utarbeider et presendensregister for disse avgjørelser tatt av Arbeidsdepartementet, og når dette registeret er oppdatert vil tilgjengeligheten øke betraktelig. De enkelte avgjørelser antas å få større betydning i den forbindelse.

På bakgrunn av dagens situasjon antas disse avgjørelsene å ikke ha avgjørende betydning for utfallet av tolkningen av lovtekst og forskrift. Dog kan de supplere med enkelte føringer for hvordan lovteksten og forskrift tolkes hos NAV Lønnsgaranti/Arbeidsdepartementet.

### **3 Lovenes bakenforliggende hensyn**

#### **3.1 Innledning**

I denne oppgaven er det lønnskrav med 1. prioritet som er det sentrale, og dette reguleres i kapittel 9. Dermed er det hvilken stilling en lønnsinntaker har i kreditorfellesskapet ved insolvensbehandlingen som er det relevante. Det vil derfor være naturlig å ta for seg hensynene bak dekningsloven § 9-3 og lønnsgarantiloven

#### **3.2 Historikk**

Et tilbakeblikk på den historiske prosessen bak dekningsloven og § 9-3 vil øke forståelsen for dagens lovverk.

Dekningsloven var resultatet av et ønske fra lovgiver om å få reglene vedrørende akkord- og konkurslovgivning samlet i en lov, jfr. NOU 1972:20. Enkelte deler av dekningsloven var ikke tidligere lovfestet, og avtalefriheten på området var i liten grad lovregulert.<sup>9</sup> Dermed ble det utarbeidet en omfattende lovutkast<sup>10</sup> til lovgiver, som inneholdt de foreliggende regler på området som både var ulovfestet og lovfestet.

Temaet for denne oppgaven er dekningsloven kapittel 9, og dette kapitlet var en inkorporering av lov om rekkefylgja for krav i konkurs o.a (prioritetslova) av 31. mai 1963 nr. 2. Utgangspunktet i den opphevede prioritetslova, var at lønn hadde tilsvarende prioritet som et 1.prioriteteskrav etter dekningsloven § 9-3. Dog har dekningsloven blitt endret flere ganger for å være i samsvar med de samfunnsmessige endringer og retningslinjer som har oppstått.

---

<sup>9</sup> Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) punkt 1.3

<sup>10</sup> Ot.prp.nr. 50 (1980-1981)

Et eksempel på dette gjenspeiles i at lovgiver ble pålagt å endre den norske lovgivning i samsvar med EUs insolvensdirektiv.<sup>11</sup> Dette da Norge er forpliktet til dette gjennom EØS - avtalen. Disse endringene skjedde ved Ot.prp.nr. 53 (2001-2002). EU ville ikke akseptere at de store gruppene ble unntatt fra lønnsgarantidekning ved den tidligere dekningslov § 9-3, jfr. lønnsgarantiloven § 1. Dermed ble de viktigste endringene ved lønnsgarantidekning gjennomført ved at lovgiver gav daglig leder og styremedlemmer rett til dekning av sitt lønnskrav under statsgarantien regulert av lønnsgarantiloven, samt at lønnsgarantiordningen ble gitt en regressrett i boet for denne type krav etter dekningsloven § 9-3.

### 3.3 Hensyn bak dekningsloven § 9-3

Hovedformålet bak dekningsloven § 9-3 er en videreføring av hensikten bak prioritetslova, hvor det vesentligste var å gi en arbeidstaker *“bedre muligheter for dekning av krav på arbeidslønn i konkurs”*.<sup>12</sup> Den vesentligste endringen for å oppnå dette formålet ble gjort ved lovendringen av prioritetsloven 1963 hvor fortrinnsretten for *skattekrav mv.*<sup>13</sup> ble endret fra å ha vært et 1.prioritetskrav til et 2.prioritetskrav. Med denne endringen ble en større del av midlene hos konkursboene frigjort til dekning av lønnskrav. Dette førte til at dekningsadgangen for lønnskrav ble utvidet, dog med den reservasjon at det forelå midler til dekning i konkursboet. Videre ble opptjeningstiden for lønnskravene økt til 6 måneder, slik at en arbeidstaker kunne få dekket opptil 6 måneder med lønn.

Samlet sett var det et forsøk fra lovgiver sin side på å gi arbeidstaker i en insolvent virksomhet vesentlig forbedrede muligheter for å få sitt lønnskrav dekket, noe som i praksis ble reelt.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> EP 08/94/EC

<sup>12</sup> NOU 1972:20 s.349

<sup>13</sup> Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) punkt 6.10.1

<sup>14</sup> NOU 1972:20 s. 349

### 3.4 Hensyn bak lønnsgarantiloven<sup>15</sup>

Formålet for lønnsgarantiloven er at en arbeidstaker skal få dekket sine lønnskrav mv. når arbeidsgiver går konkurs.<sup>16</sup> Videre er det viktig for lønnsgarantiordningen at arbeidstakerens lønnskrav blir dekket så rettidig som mulig, da tidspunktet for utbetaling av en arbeidstakers lønn som regel vil ha stor betydning for arbeidstakeren. Dermed vil det være en forutsetning for både bostyrer og NAV Lønnsgaranti at de arbeider så korrekt og effektivt som overhodet mulig, slik at lønnen til arbeidstakeren ikke blir mer forsinket enn nødvendig.<sup>17</sup> På bakgrunn av denne forutsetningen er NAV Lønnsgaranti en forskutteringsordning. Ved en forutgående konkurs vil NAV Lønnsgaranti utbetale i enkelte tilfeller utbetale lønn til arbeidstakere før bostyrer har avgjort om det er noe å hente i konkursboet. Ordningen utbetaler derfor lønnskrav mens bobehandlingen pågår. Denne utbetalingen skjer uavhengig av størrelsen på eventuell dividende. Imidlertid trer boet inn i arbeidstakers krav mot boet, slik at NAV Lønnsgaranti får utbetalt dividenden av dette kravet dersom det er midler i boet til dividende.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Ot.prp. nr. 27 (1991-1992) punkt 1

<sup>16</sup> Konkursrådet (2008) punkt 1

<sup>17</sup> Konkursrådet (2008) punkt 1

<sup>18</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd siste punktum



## 4 Dekningsloven § 9-3

### 4.1 Hovedregel – prioriterte krav av klasse 1

Kapittel 9 i dekningsloven regulerer i hvilken rekkefølge de enkelte fordringer har krav på dekning. Dekningsloven § 9-3 hjemler en fortrinnsrett for *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*<sup>19</sup>. Denne fortrinnsretten er definert som et krav av klasse 1. Det vil si at en *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*<sup>20</sup> har 1.prioriet i konkursboet. Dermed blir disse fordringene dekket i sin helhet etter “massekravene”, jfr. dekningsloven § 9-2. Innad i dekningsloven § 9-3 gis de enkelte krav “innbyrdes lik rett”, jfr. dekningsloven § 9-3 siste ledd.

Dekningsloven § 9-3 er en prioritetsregel ved konkurs og offentlig skifte av insolvent dødsbo.<sup>21</sup> Da det ligger utenfor rammene for oppgaven å drøfte om det foreligger konkurs eller offentlig skifte av insolvent dødsbo, forutsettes det videre i oppgaven at det foreligger en konkurs. Situasjonene hvor det foreligger et offentlig skifte av et insolvent dødsbo vil ikke bli nærmere drøftet i denne oppgaven. Når det åpnes en konkurs i en virksomhet, fører det til at det oppnevnes en bostyrer som skal sørge for at konkursboet blir oppgjort/avsluttet, jfr. konkursloven §§ 85 og 88

Gjennom oppgjøret av konkursboet skal bostyrer oppfordre eventuelle fordringshaverne å melde sitt krav i boet, jfr. konkursloven § 109. Etter at en arbeidstaker melder det kravet han mener er berettiget i boet, skal bostyrer sette opp en liste over disse *“med angivelse av den prioritet fordringshaveren mener å ha krav på”* jfr. konkursloven § 110. Det neste steget for bostyrer blir dermed å godkjenne eventuelle krav etter konkursloven § 111, jfr. 113. Arbeidstakerens lønnskrav blir så utbetalt fra boet i form av dividende etter at booppgjøret er ferdig i henhold til konkursloven § 127. Dividende

---

<sup>19</sup> Dekningsloven § 9-3

<sup>20</sup> L.c.

<sup>21</sup> Dekningsloven § 9-1

blir dermed å anse som nettooverskuddet av bobehandlingen. Utbetalingen skjer ved at bostyrer gjør opp konkursboet og utbetaler dette nettooverskuddet, jfr. Konkursloven §§ 117 og 132. I praksis vil det si at de anmeldte fordringshaverne får dekket sine krav forholdsmessig etter de verdier som finnes i boet. Flesteparten av konkursboene har ikke midler til full dekning av alle anmeldte fordringer. Imidlertid reguleres denne utbetalingen av dekningsloven kapittel 9 ved å avgjøre hvilken rekkefølge de enkelte fordringer skal dekkes. Det vesentlige er hvilken type krav den enkelt fordring kan defineres som. De forskjellige fordringer får dermed forskjellig prioritet i konkursboet etter hvilke fordringsgrupper de faller inn under. Gjennom en tildeling av prioritet vil det etter en prioritetsrekkefølge, bli utbetalt den dividende fra boet, fastsatt gjennom oppgjøret av konkursboet som beskrevet ovenfor.

Prioritetsrekkefølgen består av prioriterte fordringer av klasse 1 og klasse 2, samt uprioriterte og etterprioriterte fordringer. Rekkefølgen avgjøres under dekningsloven §§ 9-3 til 9-7. Problemstillingen for denne oppgaven er å avgjøre hvilke krav som blir ansett å være et prioritetskrav av klasse 1 etter dekningsloven § 9-3. Dekningsloven § 9-3 regulerer det som blir kalt 1. prioritetskrav i boet. Oppstillingen som fremgår av bestemmelsen anses å være som uttømmende.<sup>22</sup> Det som er svært viktig er at en arbeidstakers krav kan subsumeres under dekningsloven § 9-3. Dette fremkommer ved at de fleste konkursbo i praksis ikke har noe dividende å utbetale fra boet for uprioriterte krav. Det vil være avgjørende for en lønnsinntaker å få sitt krav som et 1. prioritetskrav, for å kunne få dekket hele eller deler av sitt tilgodehavende. Da dekningsloven § 9-3 er hovedhjemmel vedrørende dekning for et lønnskrav i en insolvent virksomhet, vil det være naturlig for oppgavens fremdrift å ta for seg de enkelte problemstillinger som oppstår, i samme rekkefølgen som de fremgår av lovteksten.

#### 4.2 “Lønn og annet arbeidsvederlag”

Første vilkår for å ha et 1.prioritetskrav i konkursboet er om en arbeidstaker har en *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd

---

<sup>22</sup> Ro 1992.154, RG 1981.335 Oslo skifterett

nr. 1. Hva som menes med *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*<sup>23</sup> er ikke nærmere beskrevet i lovteksten, og begrepet må tolkes i sammenheng med andre rettskilder. Det er derfor nødvendig å anvende forarbeidene på bakgrunn av uttalelsen i Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 210 vedrørende betydningen av dette begrepet; *“En nærmere presisering kunne være ønskelig, ..., men det antas at det bør redegjøres for avgrensningsproblemene i forarbeidene til dekningsloven”*.<sup>24</sup> Dermed vil forarbeidene ha betydelig vekt ved avgjørelsen om hva som er en *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*<sup>25</sup>

Etter Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) defineres *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*<sup>26</sup> som *“enhver arbeidsgodtgjørelse uansett om den er fastsatt i penger eller naturalier”*<sup>27</sup>. Selv om det er stor variasjon i hva som anses som arbeidsgodtgjørelse i de enkelte bransjer, vil det som regel være nedfelt i den enkeltes arbeidskontrakt. Fremgår det ikke av arbeidsavtalen hva den enkelte arbeidstaker har krav på, bør bostyrer ta kontakt med lønningsansvarlig i den insolvente virksomheten. Dette som et ledd i prosessen for å avklare de usikkerheter som oppstår. Hvis det ikke finnes en slik stilling i konkursboet burde bostyrer ta kontakt med regnskapsfører eller liknende. Ved kontakt med korrekt vedkommende vil bostyrer kunne få ut lønningslister hvor den enkelte arbeidstaker er oppført med lønnsutbetalinger, opptjente feriepenger, feriepenger til gode, tilleggs-godtgjørelser osv. Med utgangspunkt i disse listene vil det være mulig å fastslå en arbeidstakers *“fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag”*<sup>28</sup>

Dermed anses tillegg som for eksempel indekstillegg, akkordtillegg og skifttillegg å være alminnelig arbeidsgodtgjørelse.<sup>29</sup> I enkelte yrker vil også bonus være en del av en arbeidstakers krav på lønn såfremt bonusen kan sies å være et direkte resultat av

---

<sup>23</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>24</sup> Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 210

<sup>25</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>26</sup> L.c.

<sup>27</sup> Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 210

<sup>28</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>29</sup> Ot.prp.nr. 50 (1981-1982) side 210

arbeidstakerens arbeidsinnsats, jfr. kommunal- og arbeidsdepartementets sak nr. 96/1066 M2.

I de tilfeller hvor det fortsatt er usikkerhet rundt begrepet "*fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag*"<sup>30</sup>, vil lønningsansvarlig/regnskapsfører kunne fremskaffe en oversikt over hvem det er betalt arbeidsgiveravgift for. Denne avgiften er en statspålagt avgift i henhold til folketrygdloven § 23-2 for alle bedrifter med ansatte. Avgiften er med på å finansiere folketrygden, statsgarantien for lønnskrav ved konkurs osv., jfr. folketrygdloven § 23-1. Ved innbetaling til staten av arbeidsgiveravgift skal det innrapporteres lister over hva det betales avgift for. Da enhver bedrift skal sørge for å avstemme disse listene mot sitt regnskap, bør disse inneholde en oversikt over de ansatte. Det vil være en indikasjon for om den ansatte har et lønnskrav i bedriften dersom det er betalt arbeidsgiveravgift for vedkommende. Om en arbeidstaker ikke er en av de ansatte som den insolvente virksomhet må svare arbeidsgiveravgift for, taler dette for at arbeidstakeren ikke har noe lønnskrav i konkursboet.

Det vil også være av betydning om arbeidstaker har blitt trukket skatt av sitt oppgjørsbeløp. Foreligger det skattetrekk er det en sterk indikasjon på at arbeidstaker kan ha en "*fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag*"<sup>31</sup> i konkursboet, jfr. skattebetalingsloven § 5-6.

Det må understrekes at bostyrer har ikke plikt til å undersøke og fremskaffe lister over de ansatte, jfr. konkursloven § 109. I henhold til denne bestemmelsen er det de ansatte selv om må melde sitt krav i konkursboet. Ut ifra et effektivitetshensyn bør dette likevel utføres. Imidlertid pålegges bostyrer en veiledningsplikt i forbindelse med lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-2 nr. 1. I praksis vil dette føre til at bostyrerne søker å avdekke hvem som er lønsmottakere i konkursboet.

De fleste usikkerhetsmomentene er knyttet til begrepet "*annet arbeidsvederlag*", jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1. Det vil være flere forskjellige ytelser som

---

<sup>30</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>31</sup> L.c.

omfattes av dette begrepet, mens andre ytelser vil falle utenfor. Et godt utgangspunkt for å avgjøre om en ytelse er av denne art, vil være om ytelsen er lønnsinnberettet, jfr. ligningsloven § 6-2. Lønnsinnberetning skjer i de tilfeller hvor arbeidstaker mottar en skattepliktig ytelse i tillegg til sin alminnelige arbeidsgodtgjørelse. Da denne ytelsen ikke er “fordring på lønn”<sup>32</sup>, vil den kvalifisere som “annet arbeidsvederlag”<sup>33</sup> på grunn av skatteplikten, jfr. skatteloven § 5-1.

Videre vil det måtte tas hensyn til hva som er tilordnet arbeidstakeren gjennom dennes arbeidsavtale. Det varierer som tidligere nevnt mye fra bedrift til bedrift. Dog må det understrekes at mange ytelser faller utenfor “annet arbeidsvederlag”.<sup>34</sup> Slike krav formodes å være “utgifter som er påløpt under utførelsen av tjenesten”.<sup>35</sup> Disse fordringene vil da være uprioriterte krav i konkursboet. Da det er vanskelig å forklare prinsippene i sin helhet gjennom en teoretisk fremstilling, gjøres det et forsøk på å eksemplifisere de enkelte sider ved de mest alminnelige ytelsene.

Et eksempel gjelder diettgodtgjørelser, jfr. Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) side 210. Denne type ytelse fra arbeidsgiver er ment å være en kompensasjon for de ekstra utgifter til mat og liknende som den enkelte arbeidstaker har ved utførelsen av sitt arbeid. Dette er ytelser som oppstår i forbindelse med arbeidsytelsen, og ikke som en del av den alminnelige lønnen. Dermed faller diettgodtgjørelser utenfor fortrinnsretten, jfr. Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) side 210. Imidlertid kan det forefinnes unntak hvor “fri kost er en regulær del av arbeidsvederlaget”.<sup>36</sup> Slike krav vil ha 1. prioritet i boet. Det avgjørende vil være hva som er lønnsinnberettet.

Andre ytelser som også faller utenfor begrepet “annet arbeidsvederlag”<sup>37</sup> er såkalte frynsegoder. Det avgjørende vil også her være om ytelsen er lønnsinnberettet eller ikke.

---

<sup>32</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>33</sup> L.c.

<sup>34</sup> L.c.

<sup>35</sup> Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 210

<sup>36</sup> L.c.

<sup>37</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

Er ikke ytelsen innberettet, anses den ikke å være “*annet arbeidsvederlag*”<sup>38</sup>.  
Eksempler på slike ytelser er “*fri telefon, aviser og tidsskrifter og liknende*”, jfr.  
Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 210.

Utover disse tolkningsmomentene vil det bero på en skjønnsmessig vurdering fra bostyrers side om det anmeldte kravet fra arbeidstakeren anses å falle inn under dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1. Det er derfor av stor betydning ved de enkelte insolvente virksomheter at det foreligger noen retningslinjer for hva som er fortrinnsberettiget eller ikke. Dette både for å sikre forutsigbarheten til den enkelte arbeidstaker, samt forenkle bostyrers arbeid med å fullføre oppgjøret av konkursboet.

#### 4.3 Trekk i arbeidstakers lønn forut for konkurs

Hovedprinsippet vedrørende hvilke trekk som anses som en del av en arbeidstakers lønn, er i all hovedsak basert på om de trekkene som er gjennomført ved lønnsoppgjøret er befriende for arbeidstaker eller ikke. I enkelte situasjoner vil arbeidstaker bli trukket i lønn av sin arbeidsgiver for forskjellige formål. Spørsmålet blir om disse trekkene anses som del av arbeidstakerens lønn, og kan dekkes under dekningsloven § 9-3 nr. 1. Dersom trekkene er befriende, er det naturlig at disse beløpene som er fratrasket lønnen ikke kan anses å være en del av lønnskravet som arbeidstaker har i konkursboet. Om disse kravene er utbetalt fra arbeidsgiver er ikke avgjørende. Det mest naturlige vil være for slike krav at de stiller på lik linje med andre usikrede kreditorer i konkursboet i samsvar med dekningsloven § 9-6. Logisk sett er det derfor også naturlig at de trekkene som ikke er befriende, vil kunne være en del av det lønnskravet som anmeldes i konkursboet fra arbeidstaker.

Et eksempel på dette fremgår av Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) side 211. I de tilfeller hvor arbeidstaker betaler en del av premien selv til opplysnings- og utviklingsfondet<sup>39</sup>, vil denne delen være fortrinnsberettiget.

---

<sup>38</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>39</sup> Felleskontoret for LO/NHO-ordningen (N/A)

En type lønnstrekk som åpenbart har fortrinnsrett er underholdsbidrag i henhold til dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 5. Forfallstiden for trekket kan ikke være lenger tilbake i tid enn 6 måneder. Dette trekket har fortrinnsrett uavhengig av om det er den ansatte som har krav på det trukne beløpet, eller om det er Statens innkrevingssentral, jfr. dekningsloven § 9-5.

#### 4.4 "I skyldnerens tjeneste"

Det neste vilkår for å ha et 1.prioritetskrav i boet er at "*fordring på lønn eller annet arbeidsvederlag*"<sup>40</sup> er opparbeidet "*i skyldnerens tjeneste*".<sup>41</sup> Med andre ord oppfyller ikke selvstendig næringsdrivende og frilansere kravet til opptjening "*i skyldnerens tjeneste*".<sup>42</sup> Imidlertid byr det på utfordringer å klarlegge grensen mellom hvem som anses som selvstendig næringsdrivende/frilansere eller ikke. En avgjørelse fra Kommunal- og arbeidsdepartementet<sup>43</sup> gir visse generelle retningslinjer:

*"Generelt kan det sies at det må foreligge et visst avhengighetsforhold, i motsetning til den frie oppdragsmottaker, mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette uttrykkes gjerne dithen at vedkommende må stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og underkaste seg arbeidsgivers ledelse - i vid betydning - av arbeidet. Gjennom praksis og uttalelser i forarbeider har det etter hvert fremkommet forholdsvis faste skjønnsmessige kriterier for bedømmelsen av om det foreligger et tjenesteforhold i lovens forstand. Det er realiteten i tilknytningsforholdet som etter praksis er ansett å være bestemmende, og ikke de formelle sider av forholdet."*

I den forbindelse vil det være naturlig å se på hvilket lojalitetsforhold det er mellom arbeidstaker og arbeidsgiver/oppdragsgiver. I et lojalitetsforhold vil det foreligge flere forventninger til en arbeidstaker enn en selvstendig næringsdrivende. En av disse forventningene er personlig arbeidsplikt. En arbeidstaker kan ikke sende en annen som sin stedfortreder dersom han er ansatt i virksomheten. Annerledes vil det stille seg i de

---

<sup>40</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1

<sup>41</sup> L.c.

<sup>42</sup> L.c.

<sup>43</sup> Kommunal- og arbeidsdepartementets sak nr 86/2195 M2

situasjoner hvor vedkommende er selvstendig næringsdrivende. I disse tilfellene vil det mest sannsynlig ikke foreligge noen personlig arbeidsplikt, da det er resultatet som er av betydning for oppdragsgiver. Med andre ord vil det ha betydning hvem som er ansvarlig for det arbeid som utføres, samt hvem som har bestemmelsesrett i forhold til arbeidet. Dersom det er arbeidstakeren selv som har bestemmelsesrett og hovedansvaret for resultatet av arbeidet, taler det for at vedkommende ikke er ansatt i virksomheten. Videre vil det ha innvirkning hvem som er eier av det verktøy som anvendes under arbeidet. Stiller arbeidstakeren selv med eget verktøy ved utførelsen av arbeidet, taler det for at det foreligger et oppdrag og intet ansettelsesforhold.

Andre momenter av betydning er hvordan oppgjøret har skjedd mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom arbeidstaker har fått utbetalt sitt oppgjør på grunnlag av tilsendt faktura, taler også dette for at arbeidstaker er selvstendig næringsdrivende, jfr. NAV Lønnsgaranti sak nr. 2008/1079. Viktigheten av å skille mellom godtgjørelse til selvstendig næringsdrivende og lønn til arbeidstaker har vært oppe til drøftelse. Imidlertid ble det ansett som umulig å likestille krav på lønn med vederlag for selvstendig næringsdrivende, jfr. Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 209.

Ansettelsesforholdet vil dermed avgjøres ut ifra flere forskjellige momenter. Selv om det må avgjøres etter en skjønnsmessig avveining, vil de relevante kriterier i en viss forstand være fastlagt.

#### 4.5 Tillitsmann i en sammenslutning eller en stiftelse

*“Vederlag som tillitsmann når skyldneren er en sammenslutning eller en stiftelse”* er unntatt fra å være et 1.prioritetskrav, jfr. Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a). Bakgrunnen for dette var å unnta *“vederlaget til personer som i særlig grad har innflytelse over virksomheten”*, jfr. NOU 1972:20 s. 350.

Uttrykket “tillitsmann” anses i de fleste sammenhenger å gi uttrykk for posisjon som representant for de ansatte. En del av tillitsmanns jobb er å ivareta de ansattes rettigheter ovenfor deres arbeidsgiver. Imidlertid antas det at uttrykket “tillitsmann” i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a sikter til noe annet, jfr. Andenæs (2009)



s. 416. Uttrykket antas å sikte til det å delta som styrerepresentant i virksomhetens styre, bedriftssamling, representantskap og kontrollkomite, og som ikke er valgt av de ansatte.<sup>44</sup> I den forbindelse antas det at en “tillitsmann” som har et slikt verv, ikke vil ha krav på vederlaget behandlet som et 1. prioritetskrav. Dette fordi tillitsmannen antas å ha vidtrekkende innvirkning i virksomheten. Dog unntas dette vederlaget kun dersom “skyldneren er en sammenslutning eller stiftelse”.<sup>45</sup> Med stiftelse menes definisjonen i stiftelsesloven § 2;

*“Med stiftelse forstås en formuesverdi som ved testament, <sup>1</sup> gave eller annen rettslig disposisjon <sup>2</sup> selvstendig er stilt til rådighet for et bestemt formål av ideell, humanitær, kulturell, sosial, utdanningsmessig, økonomisk eller annen art. En rettsdannelse som oppfyller vilkårene i første punktum, er en stiftelse etter denne loven, uavhengig av om den er betegnet som legat, institusjon, fond eller annet. “*

Dersom dette vilkåret er oppfylt sammen med vilkåret om “tillitsmann”, vil unntaket komme til anvendelse. Det samme vil skje dersom det omhandler en “tillitsmann i en sammenslutning”, hvor det antas at “sammenslutning” er en fellesbetegnelse for de øvrige former for virksomheter som eksisterer i dagens lovgivning. Med øvrige virksomhetsformer antas det å gjelde sammenslutninger som aksjeselskap etter aksjeloven § 1-1, allmennaksjeselskap etter allmennaksjeloven § 1-1, samvirkeforetak etter samvirkeleova § 1 og liknende.

Unntaket samsvarer med hensikten om at arbeidstakere med bestemmelsesrett i en virksomhet ikke skal ha rett på å få sin lønn dekket på bekostning av de uprioriterte fordringshaverne, jfr. NOU 1972:20 s. 350. Det ville fremstått som urimelig om den som har vært med på å styre virksomheten frem til insolvenstidspunktet skulle ha rett på å få dekket sitt lønnskrav som et 1. prioritetskrav. Dette ville da skje på bekostning av de andre uprioriterte fordringshaverne som måtte nøye seg med liten eller ingen dividende.

---

<sup>44</sup> Andenæs (2009) s.416

<sup>45</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a

#### 4.6 Arbeidstakere med minst 20 prosent eierandeler

Arbeidstakere med minst 20 prosent eierandel i virksomheten har intet fortrinnsberettiget krav etter dekningsloven § 9-3, jfr. dekningsloven § 9-3 nr. 1 bokstav c). Lønn som disse arbeidstakerne har opparbeidet seg i virksomheten vil være en uprioritert fordring. Bakgrunnen for dette er hensynet til de andre fordringshaverne i konkursboet. En arbeidstaker med en eierandel på minst 20 prosent anses normalt for å ha vesentlig innflytelse i en bedrift.<sup>46</sup> Det vil være urimelig om en arbeidstaker med innflytelse i en virksomhet skal kunne få sin lønn dekket *“på bekostning av øvrige kreditorer”* ved konkurs, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 29. Dermed er hovedregelen at en arbeidstaker som har en eierandel på for eksempel 19 prosent i virksomheten, vil ha et fortrinnsberettiget krav. Arbeidstaker med eierandel på 21 prosent, vil ikke ha et 1.prioritetskrav.

Tidligere gjaldt unntaket begrepet *“vesentlig eierandel”*<sup>47</sup>, men ble endret ved Ot.prp.nr. 27(1991-1992). *“Av rettsstekniske hensyn og for å motvirke urimelig forskjellsbehandling”* ble dette begrepet endret til *“eierandeler i virksomheten på minst 20 prosent”*<sup>48</sup>, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 29. Dette for å understreke en eiers ansvar, samt å gjøre praktiseringen av unntaket enklere, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 5. Arbeidstakere med *“eierandeler i virksomheten på minst 20 prosent”*<sup>49</sup> ble dermed unntatt fortrinnsretten i konkursboet.

Imidlertid ble dette unntaket ansett å være for strengt i forhold til EU sitt insolvensdirektiv, jfr. Ot.prp.nr. 53 (2001-2002) s.3. Dermed ble det åpnet *“for en viss individuell vurdering”*.<sup>50</sup> Arbeidstakere med en eierandel på *“minst 20 prosent”* kunne likevel ha fortrinnsrett, såfremt det ble sannsynliggjort at han *“ikke har hatt vesentlig innflytelse over driften i virksomheten”*, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre

---

<sup>46</sup> Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 29

<sup>47</sup> Dekningsloven § 1-5 nr. 2

<sup>48</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a

<sup>49</sup> L.c.

<sup>50</sup> Ot.prp.nr. 53 (2001-2002) s. 3

ledd andre punktum. Dermed ble det åpnet for at arbeidstaker kunne ha et fortrinnsberettiget krav i boet til tross for sin eierandel på “*minst 20 prosent*”<sup>51</sup>.

Et eksempel på dette vil være hvor arbeidstakeren er fratatt sin stemmerett, beslutningsmyndighet eller liknende på tross av sin eierposisjon på 20 prosent, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 42. I slike tilfeller har ikke arbeidstakeren “*vesentlig innflytelse over driften i virksomheten*”, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum. Dermed vil arbeidstaker kunne få sitt lønnskrav dekket som et 1.prioritetskrav.

Et annet eksempel er de tilfeller hvor arbeidstaker har en eierposisjon i virksomheten som er mindre enn 20 prosent, men stemmerett for 20 prosent eller mer. I disse situasjonene vil arbeidstakeren som utgangspunkt ha et fortrinnsberettiget krav. Dette modifiseres ved at arbeidstaker rammes av unntaket da han har hatt “*vesentlig innflytelse over driften i virksomheten*”<sup>52</sup>. Arbeidstakers lønn vil være et uprioritert krav i konkursboet.

Andre liknende situasjoner oppstår hvor arbeidstaker har indirekte eierandeler i virksomheten som har gått konkurs. Indirekte eierandel er eierandeler som en arbeidstaker anses å eie gjennom en annen. Det vil være tilfelle hvor arbeidstaker eier en virksomhet som igjen eier den insolvente virksomhet. Avgjørelsen er ikke basert på hvem som “*formelt står som eier*”, jfr. Ot.prp.nr.27 (1991-1992) s. 42. Slutning må da tas basert på hvem som har den reelle innflytelsen i selskapet. Arbeidstakere som har den reelle innflytelsen tilsvarende 20 prosent, vil da ikke ha et fortrinnsberettiget krav.

Andre momenter som vil kunne være av betydning er om de resterende eierandeler i bedriften er spredt over flere eiere eller om de kun er fordelt på et fåtall. Dersom eierandelene er spredt over flere eier, vil det forventes et mindre antall aksjer hos arbeidstakeren før han anses for å ha “*vesentlig innflytelse over driften i*

---

<sup>51</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav b

<sup>52</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum.

virksomheten”.<sup>53</sup> Videre vil det kunne ha betydning om arbeidstakeren har deltatt på generalforsamling, om virksomheten er en del av et konsern mv.

Det vil bero på en avveining om den enkelte arbeidstaker med eierandel på minst 20 prosent vil ha et 1. prioritetskrav for sin lønn i den insolvente virksomhet. Dog må det presiseres at hovedregelen gir lite rom for skjønn da vilkåret er tallfestet.

#### 4.7 Daglig leder

Utgangspunktet er at daglig leders lønnskrav faller utenfor hva som anses å være et 1. prioritetskrav i en insolvent virksomhet, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav c. Bakgrunnen for dette fremgår av NOU 1972:20 s.350:

*“Regelen er et utslag av den tanke at de som har hatt en vesentlig innflytelse over forretningsførselen før konkursen, ofte selv vil kunne bebreides at det gikk dårlig og derfor ikke bør ha fortrinnsrett for sine krav på arbeidsvederlag. En fortrinnsrett for lederne vil dessuten i mange tilfelle kunne virke støtende på den alminnelige rettsfølelse”.<sup>54</sup>*

Dermed er hovedregelen at en daglig leders lønnskrav ikke et fortrinnsberettiget lønnskrav etter dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav c).

Dog er det gitt enkelte unntak gjennom forarbeider og praksis. I henhold til kommunal- og arbeidsdepartementets sak 96/6716 M2 vil det ikke være avgjørende om en arbeidstaker bærer tittelen eller har stillingsbetegnelsen som daglig leder. Det avgjørende vil være om han faktisk har den reelle rollen som daglig leder i forbindelse med beslutningsprosesser og liknende i den insolvente virksomhet, jfr. Ot.prp.nr.27 (1991-1992) s. 42. I de situasjoner hvor arbeidstakeren kun har hatt tittelen og ingen reelle oppgaver som normalt er en del av en daglig leders stilling, anses ikke arbeidstakeren å inneha stillingen som daglig leder. I disse tilfellene er det arbeidstaker

---

<sup>53</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum.

<sup>54</sup> NOU 1972:20 s. 351

som må sannsynliggjøre at han ikke har fungert som daglig leder, jfr. Ot.prp.nr.27 (1991-1992) s. 42. Det kan føre til at arbeidstakeren har et 1. prioritetskrav i boet. I motsatte situasjoner kan arbeidstakeren anses å være daglig leder. Det vil si at arbeidstaker ikke har hatt tittelen som daglig leder, men utført en daglig leders arbeidsoppgaver. Dersom dette sannsynliggjøres mister arbeidstakeren dekning for sin lønn som et 1.prioritetskrav.

Det må også nevnes at stillingen som daglig leder står i en særstilling i forhold til dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav b). Selv om daglig leder ikke har et 1. prioritetskrav i konkursboet, vil dennes lønn kunne bli dekket under statsgarantien for lønn, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, andre punktum . Videre vil lønnsgarantiordningen ha et regresskrav med 1. prioritet hos konkursboet, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd tredje punktum. Indirekte får dermed daglig leder et 1.prioritetskrav i boet allikevel. Nærmere vilkår for dette gjennomgås senere i oppgaven under avsnitt 6.

#### 4.8 Styremedlemmer

Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav d) unntar styremedlemmers rett på dekning av sitt lønnskrav som et 1.prioritetskrav. Dermed er de krav som er oppstått i forbindelse med styremedlemmers arbeid et uprioritert krav i konkursboet. Hensynet bak dette er at styremedlemmer også vil *“ha anledning til å påvirke selskapets drift”*, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 30. Det vil i den forbindelse være like urimelig om styremedlemmer får dekket sitt lønnskrav som en arbeidstaker med minst 20 prosent eierandel eller daglig leder. Den klare hovedregelen er dermed at styremedlemmer har normalt innflytelse på driften, og skal unntas for å ha et fortrinnsberettiget krav, jfr. Ot.prp.nr. 53 (2001-2001) s.3.

Det må presiseres at det *“vederlaget”*<sup>55</sup> som det refereres til i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav d), omfatter både styrehonorar og den eventuelle lønnen som styremedlemmet har på grunn av annet arbeid utført i den insolvente virksomheten.

---

<sup>55</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav d)

Tidligere gjaldt den tilsvarende bestemmelsen kun styrehonorar. Dette ble endret ved Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 30 og s.42, hvor den øvrige lønnen som styremedlemmene eventuelt hadde opparbeidet seg i virksomheten også ble unntatt. Dette for å forenkle bobehandlingen både for skifteretten og bostyrer, samt at det skulle bli enklere å forutberegne sine rettigheter ved et eventuelt oppgjør av den insolvente virksomhet, jfr. Ot.prp. nr. 27 (1991-1992) punkt 3.8.4 bokstav c).

Imidlertid er det åpnet for en viss individuell vurdering, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum. Det sentrale vil være om styremedlemmene har hatt *“vesentlig innflytelse over driften i virksomheten”*.<sup>56</sup> Dersom dette ikke er tilfelle vil “styremedlemmer” ha et fortrinnsberettiget krav allikevel. I så måte blir det ikke avgjørende hvem som er registrert i Foretaksregisteret eller lovlig valgt inn etter reglene i aksjeloven<sup>57</sup>, men hvem som har anvendt stemmeretten på styremøter, jfr. Kommunal- og arbeidsdepartementets sak 97/3032 M2. Dermed vil de som ikke har vært til stede på styremøter eller kun en sjelden gang har møtt opp, fortsatt ha et 1. prioritetskrav i konkursboet siden de ikke har hatt *“vesentlig innflytelse over driften i virksomheten”*<sup>58</sup>, jfr. Ot.prp.nr. 53 (2001-2002) s. 3. Det er opp til den enkelte å sannsynliggjøre at det ikke foreligger slik innflytelse, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum.

Videre gis det dekning til styremedlemmer som er *“arbeidstakernes valgte representanter”*<sup>59</sup>, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav d). Disse styrerepresentantene er valgt av sine medarbeidere for å representere dem i styresammenheng, jfr. aksjeloven § 6-4 og allmennaksjeloven § 6-4. Dermed vil deres lønnskrav fortsatt være et 1. prioritetskrav, selv om de sitter i styret. Bakgrunnen for dette ble ansett som den mest rimelige løsningen siden de ansattes styrerepresentanter

---

<sup>56</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum

<sup>57</sup> Aksjeloven § 6-3

<sup>58</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum

<sup>59</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav d)

ikke hadde som primæroppgave “å ivareta eiernes interesser”<sup>60</sup>, men de ansattes interesser, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 30.

Dermed vil utgangspunktet være at styremedlemmer ikke har krav på noe

1. prioritetskrav i boet, mens styrerepresentantene for de ansatte har fortrinnsretten i behold. Dog må manglende prioritet til styremedlemmene sees i sammenheng med statsgarantien for lønn.<sup>61</sup> Denne ordningen dekker lønnskravet til styremedlemmene under lønnsgarantiordningen hvis øvrige vilkår er oppfylt. Siden dette skjer i regi av lønnsgarantiloven, vil vilkårene bli nærmere behandlet i avsnitt 6.

#### 4.9 Lønnens forfalltid

Problemstillingen i dette avsnittet blir å fastslå lønnens forfalltid og betydningen dette har for dekningsadgangen for de prioriterte krav. I enkelte situasjoner oppstår det tvister ved fastsettelsen av hvilken forfalltid den enkelte lønnsfordring har. I de tilfellene vil det være av betydning for den enkelte arbeidstaker hvordan han skal forholde seg til dette regelverket. Ved et oppgjør av en insolvent virksomhet vil en arbeidstaker gjerne ha flere forskjellige forfalltidspunkter å forholde seg til vedrørende sitt lønnskrav. Derfor må det klarlegges hvilke frister som gjelder for at arbeidstakeres lønnskrav skal få stillingen som et 1. prioritetskrav i konkursboet.

##### 4.9.1 Hovedregelen – dekningsloven § 9-3 nr. 1, tredje ledd

Hovedregelen vedrørende forfalltid for lønnskravene er at “*fordringens forfalltid må ikke ligge lenger tilbake enn fire måneder før fristdagen*”.<sup>62</sup> Dersom fordringen er eldre enn dette, vil ikke lønnskravet ha fortrinnsrett etter dekningsloven § 9-3. Dette var også bakgrunnen for at lovgiver endret fristen fra tre til fire måneder, jfr. Ot.prp. nr. 38 (1997-1998). Departementet ville ivareta de ansattes mulighet for å få dekning i en større skala enn tidligere, samt at de ansatte skulle få mere tid til og “*områ seg*” når lønnsutbetalingen fra arbeidsgiveren uteble, jfr. Ot.prp. nr. 38 (1997-1998) punkt 3.6.2

---

<sup>60</sup> Ot.prp. nr. 27 (1991-1992) punkt 3.8.4 bokstav c)

<sup>61</sup> Lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd andre punktum

<sup>62</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1, tredje ledd

Spørsmålene som da oppstår er hvilken dag som kan stadfestes som fristdagen, samt hvilket tidspunkt lønnskravet har forfalt på.

Dekningsloven §§1-1 til 1-3 regulerer hvilken dag som anses å være fristdagen ved de forskjellige insolvensinstitutter. Imidlertid vil en drøftelse av dekningsloven § 1-2 og § 1-3 være tilstrekkelig da dekningsloven § 9-3 kun gjelder ved *“konkurs og ved offentlig skifte av insolvent dødsbo”*.<sup>63</sup> Ved denne oppgaven vil imidlertid bare de situasjoner hvor det foreligger konkurs være relevant, og fristdagen reguleres dermed av dekningsloven § 1-2. Utgangspunktet for drøftelsen vil da basere seg på at fristdagen er den dagen konkursbegjæringen kom inn til retten, jfr. dekningsloven § 1-2. Tidspunktet for åpning av konkurs vil da gjerne være et senere tidspunkt. I praksis hvor det meldes oppbud etter konkursloven § 2, vil ofte oppbudsbegjæringen og konkursoåpning skje samme dag. Unntakene vedrørende fristdagen i dekningsloven § 1-2 eller § 1-3 vil ikke bli nærmere behandlet, da fristdagen fremstår som noenlunde klar.

Usikkerheten oppstår ved fastleggelsen av lønnskravets forfallstidspunkt. Avhandlingen vil videre ta for seg de mest sentrale problemstillinger som oppstår.

Ved ordinære lønnsutbetalinger vil det forholdsvis enkelt kunne fastslås når lønnens forfallstidspunkt foreligger. Lønnskravets forfallstidspunkt vil være utbetalingsdatoen som lønnen til vanlig utbetales. Dette skal normalt være fastlagt i den enkeltes arbeidskontrakt, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-6 første ledd bokstav i). I de tilfeller hvor dette ikke fremgår av arbeidskontrakten, vil forfallstidspunktet reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd. I henhold til denne hjemmelen må lønnsutbetaling foretas *“minst to ganger i måneden”*.<sup>64</sup>

Imidlertid oppstår det situasjoner hvor lønn ikke har vært utbetalt til noe fastsatt tidspunkt. Dette har gjerne sammenheng med de utfordringene som oppstår ved den forutgående insolvens. I så henseende vil gjerne arbeidstakeren ha inngått avtale med arbeidsgiver for utsettelse av sin utbetaling av lønn. Formålet er gjerne å hjelpe

---

<sup>63</sup> Dekningsloven § 9-1

<sup>64</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd



virksomheten i den vanskelige tiden, slik at arbeidsplassen kanskje vil bestå. Dog er dette ikke en avtale om nytt forfallstidspunkt/utbetalingsdato. Det vil fortsatt være det opprinnelig avtalte forfallstidspunkt som vil være gjeldende ovenfor konkursboet. Dette kan få stor betydning for den ansatte som kan miste sin fortrinnsrett for sin lønn på grunn av sine gode hensikter, jfr. konkursrådet (2008) punkt 7.7.1. Det foreligger ikke noen opplysningsplikt fra arbeidsgiver om dette. Allikevel antas det å være urimelig at arbeidstakeren må bære risikoen ved en avtale om betalingsutsettelse av sin lønn.

Arbeidsavtalen er den sentrale kilde til kunnskap om den ansatte har rett på godtgjørelse slik som overtidslønn, provisjonslønn, akkordlønn osv. Disse former for godtgjørelse har som oftest andre forfallstidspunkter enn ordinær lønn, jfr. Konkursrådet (2008) punkt 7.7.1. Eksempelvis vil provisjonslønn ikke ha forfallstidspunkt før arbeidet han har utført er betalt av en tredjeperson, og ved akkordlønn vil ikke arbeidstaker ha rett på noe lønn før prosjektet er ferdigstilt. Avtalt utbetalingsdato vil være det avgjørende.

Avgjørelsen vil hovedsakelig både være basert på en tolkning av arbeidsavtalen og praksis for når lønnen faktisk er utbetalt.

#### 4.9.2 Unntak – dekningsloven § 9-3, annet ledd

I enkelte tilfeller kan fortrinnsretten være i behold selv om forfallstidspunktet er tidligere enn fire måneder, jfr. dekningsloven § 9-3 annet ledd. Et av to vilkår i dekningsloven § 9-3 annet ledd må i så fall være oppfylt, og det er tilfelle hvor arbeidstaker *“uten ugrunnet opphold”* har;

1. *“søkt fordringen inndrevet, men ikke har nådd å skaffe seg utlegg som boet må respektere”, eller*
2. *“tatt skritt som nevnt i konkursloven § 63 for å få åpnet konkurs i skyldnerens virksomhet, men ikke innen fire måneder etter forfallstid har nådd å fremsette konkursbegjæring som blir tatt til følge”*

Det første vilkåret som dekningsloven oppstiller er at arbeidstaker *“uten ugrunnet opphold har søkt fordringen inndrevet, men ikke har nådd å skaffe seg utlegg som boet*

*må respektere*".<sup>65</sup> Dermed kreves det at arbeidstakeren viser initiativ kort tid etter at lønnen uteblir, for at lønnskravet fortsatt skal kunne være ett 1.prioritetskrav. Terminologien "uten ugrunnet opphold" er en generell og noe upresis betegnelse i juridisk sammenheng. Det vil i enkelte handlinger bety at noe må skje umiddelbart og innen få dager. Imidlertid har det gjennom forarbeidene blitt tolket mildere i arbeidstakers favør. Arbeidstakeren er gitt noe lengre tid for å "områ seg på", jfr. Ot.prp.nr. 27(1991-1992) s. 45. *"Hvor lang reaksjonstid som er akseptabel må vurderes konkret i det enkelte tilfelle"*, jfr. Ot.prp.nr. 27(1991-1992) s. 45. Dog har lovgiver en forventning om at arbeidstakerens inndrivelse er både *"hensiktsmessig, aktiv og målrettet"*, jfr. Ot.prp.nr. 27(1991-1992) s. 45. Retningslinjer for hva som definerer disse momentene finnes i departementets praksis; for eksempel at tolv uker fra avskjed til advokat ble kontaktet var for lang tid<sup>66</sup>, og fem måneder fra forfall til forliksklage ble tatt ut var for lang tid.<sup>67</sup> Normalt antas det at arbeidstaker har toppen 3-4 uker.

For å øke forståelsen for hva som anses å være *"uten ugrunnet opphold"*<sup>68</sup>, gjentas et avsnitt fra en avgjørelse hos NAV lønnsgaranti<sup>69</sup> som tar for seg de mest relevante momenter ved dette begrepet:

*"Kravet om å handle uten ugrunnet opphold gjelder for hvert enkelt skritt i prosessen etter nr. 1 eller 2, og det må vurderes konkret hva som er gjort i perioden fra det enkelte forfall og fram til konkursåpning. I henhold til forarbeidene (NOU 1972:20) og forvaltningspraksis kreves det at arbeidstakeren har gjort alvorlige forsøk på å få sitt tilgodehavende utbetalt. Et naturlig første skritt er å kreve arbeidsgiver for klar og forfalt gjeld. Dersom dette ikke medfører utbetaling må ytterligere skritt tas raskt, og etter fast forvaltningspraksis må det om nødvendig tas rettslige skritt, som for eksempel rettslig inkasso, forliksklage, stevning eller lignende. Det stiles krav til at prosessen har vært hensiktsmessig og målrettet, og i tillegg må det være kontinuitet og utvikling i*

---

<sup>65</sup> Dekningsloven § 9-3 andre ledd nr. 1

<sup>66</sup> Kommunal – og arbeidsdepartementets sak 90/4745 M2

<sup>67</sup> Kommunal – og arbeidsdepartementets sak 97/138 M2

<sup>68</sup> Dekningsloven § 9-3 andre ledd

<sup>69</sup> NAV Lønnsgaranti sak nr. 2010/225

*inndrivelsen. Enkelte forhold kan etter konkret vurdering gi arbeidstakeren et grunnet opphold. Eksempel på slike forhold kan være at arbeidstaker avviker kortvarig ferie eller at arbeidstaker pga. alvorlig sykdom er ute avstand til å ivareta prosessen. Det er ikke i seg selv tilstrekkelig å kontakte advokat eller fagforening. Om arbeidstakeren selv inndriver kravet eller bruker advokat eller fagforening, likestilles i vurderingen av om vilkårene i nr. 1 eller 2 er oppfylt. “*

Dette avsnittet fastlegger hvilke retningslinjer NAV lønnsgaranti anvender ved unntaket i dekningsloven § 9-3 annet ledd. Dette er også relevant for hva bostyrer bør vektlegge. Allikevel vil det bero på en konkret avveining om de steg en arbeidstaker har tatt er tilstrekkelig.

Det andre vilkåret er oppfylt i de tilfeller hvor arbeidstakeren *“uten ugrunnet opphold har tatt skritt som nevnt i konkursloven § 63 for å få åpnet konkurs i skyldnerens virksomhet, men ikke innen fire måneder etter forfallstid har nådd å fremsette konkursbegjæring som blir tatt til følge”*, jfr. dekningsloven § 9-3 annet ledd nr. 2. Med andre ord vil det være tilstrekkelig at arbeidstakeren har forsøkt å kreve sin arbeidsgiver skriftlig for sitt uomtvistede og forfalte lønnskrav, og deretter fulgt opp dette med konkursvarsel og – begjæring etter konkursloven § 63.

Det sentrale vil derfor ved begge unntak om arbeidstakeren har handlet *“uten ugrunnet opphold”*<sup>70</sup>, jfr. dekningsloven § 9-3 andre ledd. Med andre ord foreligger det en klar forventning om at vil være både kontinuitet og utvikling sett i sammenheng med de handlinger som en arbeidstaker gjennomfører. Dog vil det bero på en konkret avveining om vilkårene er til stede.

#### 4.10 Fortrinnsrett for lønn i seks måneder – lønn i oppsigelsestiden

##### 4.10.1 Krav med fortrinnsrett

Krav med fortrinnsrett er begrenset til seks måneder, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 tredje ledd andre punktum. Fortrinnsretten gjelder både lønn før og etter

---

<sup>70</sup> Dekningsloven § 9-3 andre ledd

fristdagen, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) punkt 3.4.1. Med andre ord har lønnsmottaker krav på lønn for sin oppsigelsestid, men det totale kravet kan ikke overstige mer enn seks måneder.

Dette begrenses videre av at *“fortrinnsretten omfatter ikke lønn og annet arbeidsvederlag for oppsigelsestid utover de oppsigelsesfrister som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 første til fjerde ledd, med mindre lengre oppsigelsesfrist følger av tariffavtale som er inngått tidligere enn seks måneder før fristdagen”*, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 fjerde ledd. Betydningen av dette er at de individuelle arbeidsavtaler som inneholder lengre oppsigelsesfristene enn det som er lovregulert i arbeidsmiljøloven, vil bli tilsidesatt ved beregning av fortrinnsretten. Dog modifiseres dette ved at lengre oppsigelsesfrister kan være gyldige i enkelte tilfeller. Det vil være i de tilfeller hvor oppsigelsesfristen er inngått i en tariffavtale tidligere *“enn seks måneder før fristdagen”*<sup>71</sup> Dette vil også gjelde for de arbeidstakere som ikke er medlem i fagforeningen som er part i tariffavtalen, jfr. Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 43. Uansett vil det totale krav med fortrinnsrett ikke overstige seks måneder, uavhengig om kravet gjelder lønn før eller etter fristdag. I de tilfeller hvor arbeidstaker har lønnskrav som overstiger seks måneders lønn, vil resterende være et uprioritert krav. I sammenheng med dette antas det at arbeidstaker kan velge de seks månedene med best inntjening, jfr. Konkursrådet (2008) punkt 7.9.1.

Ved andre krav enn *“fast lønn”* vil kravet være begrenset til *“det sekسدobbelte av det arbeidstakeren gjennomsnittlig har opptjent pr. måned i det siste året før fristdagen eller i den del av dette som arbeidstakeren har vært i skyldnerens tjeneste”*.<sup>72</sup> Dette gjelder allikevel ikke for akkordlønn, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1, tredje ledd fjerde punktum.

---

<sup>71</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1, fjerde ledd

<sup>72</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1, tredje ledd tredje punktum.

#### 4.10.2 Sykmeldte arbeidstakere

De arbeidstakere som er sykmeldt på det tidspunkt arbeidsgiver går konkurs, har ikke rett til dekning utover de 16 kalenderdagene som er arbeidsgivers periode, jfr.

Folketrygdloven § 8-19. Unntaket i slike situasjoner må i så fall være basert på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, jfr. Konkursrådet (2008) punkt. 7.9.2.

#### 4.10.3 Arbeidstaker i foreldrepermisjon

Arbeidstakere med foreldrepermisjon opparbeider seg normalt ikke lønn fra arbeidsgiver i permisjonstiden, jfr. folketrygdloven kapittel 14. Dermed har arbeidstakeren i utgangspunktet ikke noe lønnskrav som kan gis 1. prioritet.

Dog kan det oppstå situasjoner hvor arbeidstaker likevel har et fortrinnsberettiget krav etter dekningsloven § 9-3. Det vil i så henseende basere seg på en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker hvor det er avtalt bedre ordninger enn de som blir dekket under reglene for foreldrepermisjon etter folketrygdloven § 14-7. Denne differansen kan være et fortrinnsberettiget krav.

Videre kan en arbeidstaker i foreldrepermisjon ha rett på lønn i oppsigelsestiden på lik linje med sine medarbeidere, såfremt hans lønnskrav oppfyller vilkårene i dekningsloven § 9-3. Det må tilføyes at dersom arbeidstakeren blir formelt oppsagt under permisjonstiden, vil ikke denne oppsigelsen få virkning før foreldrepermisjonen er over, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-9 (2). Avsluttes boet før foreldrepermisjonen utløper vil det være praktisk at bostyrer behandler kravet som et betinget krav i henhold til dekningsloven § 6-2. Utbetaling av dividenden for lønnskravet avventes til det er avklart hvorvidt arbeidstakeren har et 1. prioritetskrav i konkursboet.

#### 4.10.4 Arbeidstaker i annen permisjon

Arbeidstakere i annen permisjon er ikke nærmere lovregulert i dekningsloven eller arbeidsmiljøloven. Hvorvidt arbeidstaker i disse tilfeller kan rette et krav mot sin arbeidsgiver, vil bero på hva som er avtalt mellom partene, jfr. Konkursrådet (2008) punkt 7.9.4.

#### 4.10.5 Fradrag for andre inntekter

*“Fortrinnsretten omfatter bare det som overstiger annen inntekt som fordringshaveren har hatt i samme tidsrom, i den utstrekning den kommer istedenfor inntekt i skyldnerens tjeneste”, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 femte ledd. Dermed vil de inntekter arbeidstaker har hatt i samme tidsperiode det søkes dekning for, komme til fradrag.*

Bakgrunnen er *“å hindre at arbeidstakarar hos ein arbeidsgivar som har gått konkurs, får meir utbetalt i lønn og lønnsgarantimidlar enn dei ville fått dersom arbeidsgivaren ikkje hadde gått konkurs”, jfr. Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) s.6. Dette gjelder bare andre inntekter som har blitt opparbeidet i samme tidsrom som 1.prioritetskravet i konkursboet. Avregningen skjer “krone for krone”.*

Dagpenger mottatt av arbeidstaker fra NAV lokalt skal ikke fradras lønnen som meldes i boet, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 femte ledd andre punktum. Dermed må bostyrer innstille hele kravet fra arbeidstaker i konkursboet. Utbetalingene skal fratrekkes beløpet tilsvarende forskutterte dagpenger, jfr. Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) s. 6. Beløpet tilbakebetales NAV lokalt via konkursboet. Det er NAV lokalt som sannsynliggjør sitt krav ovenfor boet. Sannsynliggjøres kravet vil de ha regress i boet etter dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 femte ledd siste punktum.

Inntekter opptjent før fristdagen kan også komme til fradrag. Det avgjørende vil i så måte være om de inntektene arbeidstakeren har hatt fra annen arbeidsgiver har vært opptjent istedenfor den inntekten det søkes dekning for i konkursboet, jfr. Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) punkt. 3.5.4. Dermed vil lønn for bistillinger i utgangspunktet ikke komme til fradrag. Det tas en skjønnsmessig avveining hvorvidt arbeidstaker har jobbet ekstra utover de alminnelige arbeidstimer i sin bistilling etter at konkursen er et faktum. I fall det er tilfelle vil denne lønn komme til fradrag. I praksis er det sjelden disse problemstillingen oppstår.

#### 4.11 Feriepenger

Utgangspunktet er at feriepenger dekkes som et 1.prioritetskrav, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 2. Tidsmessig kan ikke kravet gjelde utover 30 måneder. Videre kan ikke feriepengene være opptjent tidligere enn 24 måneder før fristdagen.

Bakgrunnen for de såpass lange fristene er at feriepenger som hovedregelen forfaller året etter de er opptjent, jfr. Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) punkt 3.7.4.

Tidsbegrensningen på 24 måneder er ikke uttømmende. Et unntak fremgår direkte av dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 2 andre punktum. Arbeidstaker kan få dekket sine feriepenger opptjent tidligere enn 24 måneder før fristdag, dersom forfallstiden for disse pengene ikke ligger lenger tilbake enn fire måneder regnet fra fristdagen. I praksis får denne unntaksregelen sjelden anvendelse.

Den andre unntaksregelen vil være om arbeidstakeren har tatt de skritt "*uten ugrunnet opphold*"<sup>73</sup> som kreves for at dekningsloven § 9-3 annet ledd kommer til anvendelse. Avgjørende er hvorvidt arbeidstakeren har forsøkt å inndrive sitt krav på feriepenger, eller tatt de skritt som omtales i konkursloven § 63, se punkt 4.9.2 ovenfor.

Siden det også kan være relevant at det blir gjort fradrag for annen inntekt i arbeidstakerens lønnskrav, vil det i slike situasjoner også måtte gjøres fradrag for feriepenger opptjent parallelt hos annen arbeidsgiver, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 2 tredje punktum.

I tilfeller hvor det blir forskuttet dagpenger vil ikke beregningsgrunnlaget bli redusert da det ikke beregnes feriepenger av dagpenger, jfr. Konkursrådet (2008) punkt 7.9.

Det som imidlertid skaper usikkerhet i praksis er de tilfeller hvor arbeidstaker får utbetalt feriepenger uavhengig av når han faktisk tar ferie. I mange bedrifter utbetales feriepenger i juni selv om arbeidstakeren sprer uttaket av ferie utover hele kalenderåret, jfr. ferieloven § 11 nr. annet ledd annet punktum. I slike situasjoner vil "feriepengene" være alminnelig lønn pluss et ferietillegg. De reelle feriepengene vil da "*tilsvare den*

---

<sup>73</sup> Dekningsloven § 9-3 annet ledd

*vanlige lønnen i det tidsrom ferien avvikles*”, jfr. NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 5.7. Dermed vil den lønnen som utbetales da arbeidstaker tar ferie være det reelle feriepengekravet.

I de tilfeller hvor det åpnes konkurs i en virksomhet før arbeidstakeren rekker å ta ut all ferie, vil kravet tilsvare lønn i det antall feriedager som vedkommende har til gode, jfr. NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 5.7. Normalt sett vil et slikt krav bli ansett som et feriepengekrav, og derfor skal det ikke beregnes feriepenger av dette beløpet. Dog vil ikke arbeidstakeren ha fått beregnet feriepenger av lønnskravet som tilsvarer antall ikke anvendte feriedager. Arbeidstakeren vil således ha krav på å beregne feriepenger av dette, jfr. NAV Lønnsgaranti (2009) punkt. 5.7.

#### 4.12 Pensjonskrav

Pensjonskrav er i utgangspunktet en fordring som er prioritert med en begrensning på inntil seks måneder, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3. Denne regelen omfatter de tilfeller hvor fordringen retter seg mot arbeidsgiveren, jfr. NOU 1972:20 s. 353. Arbeidstaker vil dermed kun ha et pensjonskrav dersom han er med på å finansiere deler eller hele pensjonsordningen. Pensjonskravet vil i så fall tilsvare innbetalingen som er gjort av arbeidstaker. Med andre ord vil ikke krav som rettes mot *“et livsforsikringsselskap, en privat tjenestepensjonskasse eller et eget pensjonsfond”* være fortrinnsberettiget, jfr. NOU 1972:20 s. 353.

Videre fremgår det av dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3 andre punktum at *“nr. 1 gjelder tilsvarende”*. Dermed antas det at arbeidstakers krav på pensjon vil kun være prioritert i de tilfeller hvor vedkommende sitt lønnskrav er prioritert, jfr. konkursrådet (2008) punkt 7.10.

Arbeidstakerne som allerede har trådt ut av sin stilling for å pensjonere seg, vil kunne ha et 1. prioritetskrav i boet, jfr. NOU 1972:20 s. 353. Imidlertid vil de ikke ha noe krav utover seks måneder jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3 annet punktum. Det innebærer at pensjon utover seks måneder vil få stillingen som et uprioritert krav i



konkursboet. Pensjonskravet som pensjonistene må melde i konkursboet er *“den kapitaliserte verdi av fremtidige pensjonsbeløp”*<sup>74</sup>, jfr. RG.1960 s.225.

#### 4.13 Tapt arbeidsvederlag

Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3 hjemler erstatning for tapt arbeidsvederlag.

Arbeidstaker kan ha et fortrinnsberettiget krav på “tapt arbeidsvederlag” som totalt tilsvarer seks måneder arbeidsvederlag. Videre kan ikke arbeidstakeren ha vært ansatt i en slik posisjon at vedkommende mister sin fortrinnsrett da “nr. 1 gjelder tilsvarende”, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3 andre punktum. Dette gjør at også forfallstidspunktene ikke kan ligge lenger tilbake enn fire måneder. Med andre ord må samme vilkår oppfylles for “tapt arbeidsvederlag” som andre lønnskrav meldt inn i konkursboet for å være fortrinnsberettiget.

I mange tilfeller vil disse vederlagene ha forfalt tidligere enn fire måneder før fristdag. I disse situasjonene vil arbeidstaker allikevel ha et fortrinnsberettiget krav. Vilåårene vil så være om arbeidstakeren *“uten ugrunnet opphold”*<sup>75</sup> har tatt de skritt som kreves etter dekningsloven § 9-3 andre ledd. Se punkt 4.9.2 for nærmere omtale av denne unntaksregelen.

#### 4.14 Underholdsbidrag

Underholdsbidrag til den ansattes ektefelle eller barn er en prioritert fordring, jfr.

Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 5. Imidlertid begrenses denne fordringen ved at forfallstiden ikke kan være tidligere enn seks måneder før fristdag.

Eksempelvis blir de fleste bidrag enten utført etter beslutning av Statens Innkrevingsentral, eller etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom det er Statens Innkrevingsentral som fremmer kravet og er mottaker av beløpet, vil det trukne beløpet ikke være et krav arbeidstakeren har mot arbeidsgiver. Dermed vil det

---

<sup>74</sup> NOU 1972:20 s. 353

<sup>75</sup> Dekningsloven § 9-3 andre ledd

være Statens Innkrevingssentral som har rett til å søke dekning under dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 5, jfr. dekningsloven § 9-5 andre ledd.

I de situasjoner hvor det trukne beløpet er basert på avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, vil det normalt sett være arbeidstaker selv som har fortrinnsrett. Imidlertid gjelder dette bare hvor arbeidsgiver ikke har betalt det trukne beløpet videre. Det trukne beløpet blir da å anse som en del av arbeidstakeren sin bruttolønn.

#### 4.15 Renter og inndrivelsesomkostninger

Renter og inndrivelsesomkostninger vedrørende de krav som fremmes etter dekningsloven § 9-3 anses også å være prioriterte fordringer av klasse 1, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 6. Disse kostnadene oppstår som regel i forbindelse med inndrivelse av arbeidstakerens prioriterte lønnskrav ovenfor arbeidsgiver. Ettersom kravet skal stå i samsvar med handlingen som omkostningen stammer fra, har arbeidstaker kun mulighet til å oppnå dekning for kostnader oppstått før fristdagen, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 6.

Disse kostnadene har 1. prioritet i boet på lik linje med de andre kravene som oppfyller vilkårene i dekningsloven § 9-3, jfr. siste ledd.

## 5 Andre vilkår for rett på dividende for en arbeidstaker

### 5.1 Dekningsloven § 7-11 fjerde ledd fjerde og femte punktum

Dekningsloven § 7-11 hjemler i utgangspunktet “*arbeidsavtalers stilling ved konkurs*”. Imidlertid inneholder denne regelen et vilkår om at arbeidstaker må melde seg innen 14 dager som arbeidssøker hos Arbeids- og velferdsetaten. Dette for å ha krav på dividende i konkursboet. Det er tilstrekkelig at arbeidstaker har meldt seg som arbeidssøker, det er ikke noe krav om at han søker dagpenger. Videre kan arbeidstaker oppfylle vilkåret dersom vedkommende melder seg som arbeidssøkende i sitt hjemland.

Dekningsloven regulerer ikke direkte hvilket tidspunkt de 14 dagene skal regnes fra, men det antas at de fristene som oppstilles i lønnsgarantiforskriften også kan anvendes ved dekningsloven § 7-11 fjerde ledd fjerde punktum. I så fall vil fristen etter lønnsgarantiforskriften § 3-3 begynne å løpe fra:

- a) *det tidspunkt bostyrer gir melding til arbeidstaker om at konkursboet ikke trer inn i arbeidsavtalen, eller*
- b) *en måned etter at konkursboet har varslet at det trer ut av arbeidsavtalen, eller*
- c) *fra det tidspunkt arbeidet opphører, dersom arbeidstakeren har arbeidet for en annen arbeidsgiver eller boet etter konkursåpningen.*

Det er også bestemt at den arbeidstaker som avslår passende tilbud om arbeid, mister sin rett til å motta dividende fra konkursboet, jfr. dekningsloven § 7-11 fjerde ledd femte punktum. ”*I vurderingen av hva som vil være “passende arbeid” må det foretas en konkret vurdering. Momenter som vil være av betydning vil for eksempel være bosted, alder, utdanning, helse og familiesituasjon. I oppsigelsestiden bør det vises varsomhet med å kreve flytting. Det bør videre tas hensyn til vedkommendes utdanning og yrkespraksis i forhold til hva som anses som passende arbeid. Dette må imidlertid sees i sammenheng med oppsigelsestidens lengde. Dersom arbeidstakeren har en oppsigelsestid på for eksempel seks måneder vil det kunne stilles strengere krav enn om oppsigelsesfristen er én måned*”, jfr. Ot.prp.nr.53 (2001-2002) punkt 5.3. Dette er også i samsvar med den alminnelige tapsbegrensningsplikten i dekningsloven § 7-11 fjerde ledd tredje punktum.

## 6 Den statlige lønnsgarantiordningen

### 6.1 Innledning

Den statlige lønnsgarantien driftes av NAV Lønnsgaranti som er en landsdekkende spesialenhet i Arbeids- og velferdsetaten. Ordningen ble opprettet i 1973 med formål å gi lønnsmottakere bedre muligheter for dekning av lønnskrav under konkurs. Ordningen finansieres gjennom arbeidsgiveravgiften, og NAV Lønnsgaranti får midler over statsbudsjettet årlig. Ved uenighet om avgjørelser fra NAV Lønnsgaranti er Arbeidsdepartementet klageinstans<sup>76</sup>. Imidlertid må det understrekes at NAV Lønnsgaranti er et sekundært tilbakesøkningsorgan. Det vil derfor først dekke lønnskrav som ikke kan dekkes av konkursboet selv. Det kan allikevel bli tale om utbetaling av disse kravene fra NAV Lønnsgaranti, men da kun som en forskutteringsordning. NAV Lønnsgaranti vil videre i oppgaven bli omtalt som organet “lønnsgarantiordningen”.

### 6.2 Generelt om lønnsgarantiordningen

Lønnsgarantiordningen ble opprettet etter påtrykk fra det Nordiske råd i 1973, jfr. NOU 1972:20 s. 350. Ved opprettelsen av denne ordningen ble enkelte persongrupper lønnskrav sikret ved statlig garanti. Dette var allikevel en sekundær ordning; arbeidstakers lønnskrav måtte først søkes dekket i konkursboet.

Formålet bak “lønnsgarantiordningen” er å sikre et hurtig oppgjør for arbeidstakers lønnskrav og feriepenger mv. ved arbeidsgivers konkurs.<sup>77</sup> For å oppnå dette forskutterer ordningen oppgjør fra konkursboet, samt dekker helt eller delvis de lønnskrav konkursboet ikke har midler til selv å dekke. Det må derimot understrekes at ordningens formål ikke er en form for driftsstøtte til den enkelte virksomhet, derfor har

---

<sup>76</sup> Forvaltningsloven § 28

<sup>77</sup> Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) punkt 1.

lønnsgarantiordningen regressrett for sine utbetalinger i konkursboet, jfr. lønnsgarantiloven § 6.

Rammene for denne ordningen hjemles i lønnsgarantiloven. Imidlertid kommer både dekningsloven, konkursloven og lønnsgarantiforskriften supplerende inn på flere områder, noe som tydeliggjøres videre i oppgaven.

### 6.3 Garantiens virkeområde

Grunnvilkåret for lønnsgarantidekning fremgår av lønnsgarantiloven § 1; det avgjørende er hvorvidt det foreligger konkursåpning i virksomheten arbeidstakeren er ansatt i. Imidlertid sidestilles offentlig skifte av insolvent dødsbo, tvangsavvikling av selskap etter aksje- og allmennaksjelovene § 16-15, og offentlig administrasjon av forsikringsselskap eller bank. Disse avvikles etter reglene i konkursloven og banksikringsloven, og blir ikke nærmere behandlet i denne avhandlingen.

Det må understrekes at arbeidstakeren ikke kan få dekket sitt lønnskrav gjennom lønnsgarantiordningen dersom arbeidsgiver bare lider av manglende betalingsvilje. I slike tilfeller er Arbeidstilsynet rette instans for avgjørelse.

### 6.4 Hvem garantien gjelder for

#### 6.4.1 Arbeidstaker

Lønnsgarantiloven § 1 hjemler hvem som kan få dekning under lønnsgarantiordningen. Hovedregelen fremgår av lønnsgarantiloven § 1 andre ledd; lønnsgarantiordningen *“omfatter forfalte krav på lønn og annet vederlag for arbeid i tjenesteforhold”*. Ut ifra definisjonen *“arbeid i tjenesteforhold”*, er det arbeidstaker som dekkes under lønnsgarantiordningen. Dette samsvarer med den generelle definisjonen av arbeidstaker i arbeidsmiljøloven § 1-8; *“enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”*. Sett i sammenhengen vil de som er arbeidstakere ha rett på dekning etter lønnsgarantiordningen. I motsatte tilfeller vil vedkommende antas å være selvstendig næringsdrivende/frilanser, og ikke ha rett på dekning. Dette samsvarer med to

avgjørelse fra Eidsivating lagmannsrett av 22. januar 1982 og 12. september 1985. Disse to avgjørelsene anså ikke frilansere som arbeidstakere i arbeidsrettslig forstand.

Ved fastleggelsen av om vedkommende er arbeidstaker eller ikke, vil det være naturlig å se hen til hva som er avtalt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I så henseende vil utgangspunktet være arbeidsavtalen. Dersom arbeidsavtalen er klar og entydig, vil det ikke være noe usikkerhet rundt dekningsadgangen.

Imidlertid oppstår det i mange tilfeller spørsmål om arbeidstaker er arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende/frilanser.

De momenter som vil være med på å avgjøre dette, vil for det første være om det foreligger personlig arbeidsplikt.<sup>78</sup> Dersom arbeidstakeren selv må arbeide for at det ønskede resultat skal oppnås, taler dette for at han står i et ansettelsesforhold til arbeidsgiver. Videre vil det være av betydning hvilken resultatforpliktelse arbeidstakeren har for sitt arbeid.<sup>79</sup> Dersom det er arbeidstaker som bærer risikoen for at resultat av hans arbeid er tilstrekkelig, anses dette for å være et moment for at arbeidstakeren er en selvstendig næringsdrivende eller frilanser. Det vil være et moment om arbeidstaker kan ta andre jobber samtidig med den han allerede har.<sup>80</sup> Selvstendig næringsdrivende/frilansere står fritt til å ha flere jobber, mens en arbeidstaker har en viss lojalitetsplikt til sin arbeidsgiver. Av hensyn til denne lojalitetsplikten er arbeidstaker avskåret fra å ta annet arbeid, såfremt ikke noe annet er avtalt med arbeidsgiver. Dessuten vil det være vesentlig å avdekke hvem som stiller med utstyr til bruk under utførelse av arbeidet.<sup>81</sup> De fleste arbeidstakere som står i et ansettelsesforhold med en arbeidsgiver holder ikke utstyr og liknende som trengs til å få jobben gjort. Motsatt hvis arbeidstaker er selvstendig næringsdrivende vil han normalt stille med eget utstyr.

---

<sup>78</sup> NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 4.1.

<sup>79</sup> L.c.

<sup>80</sup> L.c.

<sup>81</sup> L.c.

Om arbeidsgiver betaler merverdiavgift eller arbeidsgiveravgift for det arbeid den ansatte gjør, vil også være et moment for om det foreligger et ansettelsesforhold eller ei.<sup>82</sup> Imidlertid har ikke dette avgjørende vekt ved beslutningen for bostyrer og lønnsgarantiordningen, men det kan gi en viss veiledning til hva som var intensjonen for ansettelsesforholdet.<sup>83</sup>

Videre fremgår det av lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd at de krav som har rett på dekning under lønnsgarantiordningen, også som utgangspunkt må være et 1. prioritetskrav i konkursboet etter dekningsloven § 9-3. Dekningsloven vil derfor ha stor betydning for vurderingen i henhold til lønnsgarantiloven. Tolkninger av dekningsloven vil kunne anvendes på de situasjoner som oppstår i forbindelse med lønnsgarantiloven. Imidlertid innehar både arbeidsmiljøloven og ferieloven tilsvarende begreper, og det vil være av interesse å anvende disse som tolkningsfaktorer for lønnsgarantiordningen og dekningsloven ut ifra en alminnelig rettskildemessig betraktning.

#### 6.4.2 Sykmeldte arbeidstakere

Utgangspunktet er at lønn til sykmeldte arbeidstakere ikke dekkes av lønnsgarantiordningen, siden arbeidsgiver ikke dekker sykepengen til disse arbeidstakerne, jfr. folketrygdloven § 8-1. Dermed vil ikke sykmeldte arbeidstakere ha rett på dekning under lønnsgarantiordningen. Imidlertid er det gjennom folketrygdloven § 8-19 gitt en periode på inntil 16 kalenderdager hvor arbeidsgiver må dekke lønnen til den berettigede. Dersom dette kravet ikke er utbetalt til arbeidstaker på det tidspunkt som arbeidsgiver går konkurs, vil arbeidstaker ha rett på å få dekket dette kravet under lønnsgarantiordningen.

Et annet tilfelle hvor lønnsgarantiordningen kan antas å dekke lønn i forbindelse med sykepenge, vil være tilfeller hvor det er avtalt ordninger utover den alminnelige sykepengeordningen etter folketrygdloven kapittel 8. Vedrørende sykepenge er det en beløpsmessig begrensning på seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6G), jfr. folketrygdloven § 8-10 annet ledd. Flere og flere arbeidstakere tjener mer enn dette, og

---

<sup>82</sup> NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 4.1.

<sup>83</sup> L.c.

som en tilleggsytelse avtaler arbeidsgiver og arbeidstaker kompensasjon utover de alminnelige sykepenges ved eventuell sykdom. I slike situasjoner kan arbeidstaker få dekket denne tilleggsytelsen, dersom de øvrige vilkår for lønnsgaranti er oppfylt. Imidlertid må baseres på en konkret tolkning av avtalen. Det antas at det må foreligge særlige punkter i avtalen som kan grunnngi et krav utover de alminnelige 16 dagene som arbeidsgiver skal dekke.

#### 6.4.3 Arbeidstakere i foreldrepermisjon

Betalt foreldrepermisjon er en rett den enkelte arbeidstaker har ved fødsel eller adopsjon, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-5. I disse situasjonene vil arbeidstaker som utgangspunkt ikke ha krav på lønn fra sin arbeidsgiver da staten dekker permisjonspenger, jfr. folketrygdloven § 14-1. Dermed vil ikke arbeidstaker ha krav på noe dekning under lønnsgarantiordningen i slike tilfeller.

Allikevel oppstår det situasjoner hvor arbeidstaker har lønnskrav som kan søkes dekket under lønnsgarantiordningen. Disse oppstår i de situasjoner hvor arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalt bedre ordninger for arbeidstakeren enn de som blir dekket under reglene for foreldrepermisjon, jfr. folketrygdloven § 14-7. Dermed foreligger det en differanse mellom det arbeidstakeren har krav på etter reglene for foreldrepermisjon, og hva arbeidstakeren faktisk har fått utbetalt. Grunnen til at det må skilles mellom hva som gjelder alminnelig foreldrepenger, og hva som er ekstra fra arbeidsgiver, er at det kun er det som er betalt ekstra fra arbeidsgiver som kan bli dekket under lønnsgarantien.

Videre vil arbeidstakere oppsagt under foreldrepermisjon i forbindelse med konkursen hos sin arbeidsgiver, mest sannsynlig ha et krav på dekning av lønn i oppsigelsestiden. Selv om en oppsigelse ikke har gyldighet før foreldrepermisjonen er fullført, vil arbeidstakerens oppsigelsestid beregnes fra foreldrepermisjonens slutt, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-9. Dermed vil arbeidstakere i foreldrepermisjon under arbeidsgivers konkurs, måtte melde krav i konkursboet om lønn under oppsigelsestiden. Hvor lang oppsigelsestid den enkelte arbeidstaker har, beror i utgangspunktet på hva som fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-3, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 fjerde ledd. I de tilfeller hvor det foreligger andre



oppsigelsesfrister, vil det være en gyldig inngått *“tariffavtale”*<sup>84</sup> som avgjør tidspunktet, jfr. jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 fjerde ledd.

#### 6.4.4 Arbeidstakere i annen lønnet permisjon

Arbeidstakere som har permisjon på annet grunnlag enn foreldrepermisjon, vil kunne ha dekning under lønnsgarantiordningen for sitt krav for lønn.<sup>85</sup> Dersom det er avtalt lønnet permisjon med arbeidsgiver, vil arbeidstakeren ha et lønnskrav å fremme under lønnsgarantiordningen.

Imidlertid har ikke arbeidstakere med annen permisjon enn foreldrepermisjon slikt vern i forhold til oppsigelse, jfr. punkt 6.4.3 ovenfor. Deres oppsigelsestid vil løpe parallelt med permisjonen, og gjelder *“fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted”*, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 fjerde ledd, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-3 nr. 4.

#### 6.4.5 Daglig leder og styremedlemmer

Utgangspunktet ved lønnsgarantiordningen er at de samme persongruppene som har rett på sin lønn dekket under lønnsgarantiordningen, også har et 1.prioritetskrav i konkursboet. Imidlertid ble dette unntaket ansett å være for snevert i forhold til insolvensdirektivet i EU, og lønnsgarantiloven ble dermed endret ved, jfr. lov av 21. desember 2005 nr. 120.

Lønnsgarantiloven ble derfor endret slik at lønnsgarantiordningen også gjaldt for daglig leder og styremedlemmer dersom de oppfylte de øvrige vilkårene under ordningen, jfr. Ot.prp.nr. 107 (2004-2005). Denne endringen ble gjort i lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd andre punktum, slik at lovendringen skulle være i samsvar med insolvensdirektivet<sup>86</sup>. Dermed ble lønnsgarantiordningen utvidet til å gjelde

---

<sup>84</sup> Lov om offentlige tjenestetvister § 11

<sup>85</sup> NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 5.6.2

<sup>86</sup> EP 08/94/EC

lønnskravene til daglig leder og styremedlemmer, dog med den reservasjon at disse to persongruppene ikke kunne få dekning for sitt krav som et 1.prioritetskravene under dekningsloven § 9-3. Bakgrunnen var å unngå at daglig leder og styremedlemmer i enkelte konkursbo fikk utbetalt mesteparten av dividenden på bekostning av de andre fordringshaverne uten prioritet.<sup>87</sup> Det ble derfor naturlig å gjøre endringen i lønnsgarantiloven<sup>88</sup> slik at deres krav ble begrenset til 2G.<sup>89</sup>

For å kompensere for den økning i kostnad som denne dekningen ville få for lønnsgarantiordningen, gav lovgiver lønnsgarantiordningen en regressrett for sine utbetalinger til daglig leder og styremedlemmer i konkursboet med 1.prioritet, jfr. Ot.prp.nr. 107 (2004-2005) punkt 5. Dermed ville lønnsgarantiordningen få dekket sine utlegg for lønn hos konkursboet, dersom det mot formodning ville være verdier å fordele i boet.

Det virker noe forvirrende at lovendringen ble gjort i lønnsgarantiloven § 1 istedenfor dekningsloven § 9-3. Betydningen av dette er at daglig leder og styremedlemmer ikke får dekket sitt krav direkte som et 1. prioritetskrav i konkursboet. Imidlertid oppnår de dekning under lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd annet punktum. Videre har NAV Lønnsgaranti regressrett hos konkursboet for de krav de utbetaler i forbindelse lønn til daglig leder og styremedlemmer, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd tredje punktum. Dog begrenses utbetalingene av beløpsbegrensningen på 2G jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd første punktum. Dermed vil daglig leder og styremedlemmer anses å ha et indirekte 1.prioritetskrav på 2G. Imidlertid vil dette temaet bli nærmere vurdert i punkt 7.

## 6.5 Persongrupper unntatt fra lønnsgarantiordningen

Lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd definerer hvilke persongrupper som er unntatt fra lønnsgarantiordningen. Disse samsvarer med de gruppene som ikke har et

---

<sup>87</sup> Ot.prp.nr.107 (2004-2005) punkt 4

<sup>88</sup> Ot.prp.nr.107 (2004-2005) punkt 5

<sup>89</sup> L.c.

1.prioritetskrav i konkursboet etter dekningsloven § 9-3, unntatt daglig leder og styremedlemmer, jfr. punkt 6.4.5 ovenfor. Dette fremgår av lønnsgarantiloven § 1 ved en henvisning til dekningsloven § 9-3. De persongruppene som er unntatt blir behandlet videre i dette avsnitt.

#### 6.5.1 Tillitsmann

Hovedregelen er at en *“tillitsmann”* er unntatt fra dekning under lønnsgarantiordningen; *“når skyldneren er en sammenslutning eller stiftelse”*<sup>90</sup>, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a). Det avgjørende vil være hva som defineres som *“tillitsmann”*, samt hva som anses å falle inn under begrepene *“sammenslutning”* og *“stiftelse”*.

I denne forbindelse antas en tillitsmann å være en tillitsmann på et overordnet nivå. Eksempler på dette vil være medlem av styre, bedriftsforsamling, representantskap og kontrollkomite.<sup>91</sup> Vederlaget for slike stillinger er dermed unntatt dekning under lønnsgarantiordningen.

Det er imidlertid ikke tilstrekkelig at denne personen har vært *“tillitsmann”*. Det er videre et krav at skyldneren til *“tillitsmann”* må være *“en sammenslutning eller en stiftelse”*<sup>92</sup>. I den forbindelse forutsettes det at en *“stiftelse”* er det samme som definisjonen i stiftelsesloven § 2, mens en sammenslutning antas å gjelde de øvrige virksomhetsformer i norsk lovgivning. Med øvrige virksomhetsformer menes det sammenslutninger som aksjeselskap etter aksjeloven § 1-1, allmennaksjeselskap etter allmennaksjeloven § 1-1, samvirkeforetak etter samvirkelova § 1 og liknende. Se for øvrig punkt 4.5 ovenfor.

Om vilkårene er oppfylt vil bero på en tolkning av den enkelte situasjonen. Dersom resultatet blir at en person oppfyller vilkårene i lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jfr.

---

<sup>90</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a

<sup>91</sup> Andenæs (2009) s.416

<sup>92</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd, nr. 1 bokstav a

dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav a), vil vedkommende ikke få dekning av sitt anmeldte krav under lønnsgarantiordningen. Dette da kravet heller ikke kan få status som et 1. prioritetskrav i konkursboet.

### 6.5.2 Eierandel i virksomheten

Et annet unntak for å få dekning under lønnsgarantiloven omhandler en persons eierandel i en virksomhet. I henhold til lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav b) unntas de arbeidstakerne som har en *“eierandel i virksomheten på minst 20 prosent”*<sup>93</sup> fra lønnsgarantiordningen.

Hovedregelen er dermed at den arbeidstaker som har 20 prosent eller mer av eierandelene i en virksomhet, ikke vil ha krav på dekning under lønnsgarantien. Dette er også i samsvar med hva som fremgår av Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 29. Lovgiver antar at *“arbeidstakere med en eierandel på 20 prosent normalt vil ha en slik interesse og innflytelse i selskapet at disse personers lønnskrav ikke bør være fortrinnsberettigede på bekostning av øvrige kreditorer”*.<sup>94</sup>

Dog har lovgiver modifisert denne grensen ved at det ikke kun er de konkrete eierandeler som skal legges til grunn. Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum oppstiller et unntak. I de tilfeller hvor arbeidstaker *“sannsynliggjør at han ikke har hatt vesentlig innflytelse over driften i virksomheten”*<sup>95</sup>, vil arbeidstakeren fortsatt ha rett på dekning under lønnsgarantiordningen.

Manglende innflytelse kan være relevant i de situasjoner hvor arbeidstaker har en eierandel på 20 prosent av selskapet, men ikke tilsvarende stemmerett som sin eierandel. I praksis følger stemmeretten eierandelen, men det kan tenkes situasjoner hvor dette ikke er tilfelle. Slike situasjoner vil foreligge hvor en arbeidstaker har 20 prosent eierandel, men ikke full stemmerett i henhold til denne andelen. Dette kan være

---

<sup>93</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 bokstav b)

<sup>94</sup> Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) s. 29

<sup>95</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 andre ledd andre punktum

tilstrekkelig til at arbeidstakeren anses å mangle den innflytelse i virksomheten som kreves for å kunne unntas for lønnsgarantidekning. Dermed kan arbeidstakeren få sin lønn dekket under lønnsgarantiordningen. I motsatt fall; hvor eierandelen er mindre enn 20 prosent, mens arbeidstakeren har 20 prosent av stemmene vil det være sannsynlig at denne arbeidstakeren faller utenfor lønnsgarantiordningen.

Eierstrukturen i de enkelte selskaper kan også ha betydning ved vurderingen om lønnsgaranti kan tildeles. I enkelte tilfeller vil ikke arbeidstaker eie den insolvente virksomheten direkte. Dog vil eierskapet være indirekte. Dette skjer ved at arbeidstaker via sine eierandeler i et annet selskap kan eie den insolvente virksomheten. I disse situasjonene kan arbeidstakeren ha en indirekte bestemmelsesrett tilsvarende en eierandel på minst 20 prosent. Dermed vil ikke arbeidstaker ha rett på dekning under lønnsgarantiordningen. For mer utførlig drøftelser av de materielle vilkårene henvises det til punkt 4.6 tidligere i oppgaven.

Det må foretas en vurdering i forhold til hvilken reell innflytelse den enkelte har hatt i samsvar med sin eierandel. Hovedregelen er allikevel at et “20 prosent eierskap” unntar for dekning under lønnsgarantiordningen. Et annet utfall må i så fall dokumenteres ved at det foreligger særskilte avvik.

## 6.6 Hvilke krav omfattes av garantien

### 6.6.1 Generelt

Lønnsgarantiloven § 1 annet ledd regulerer hvilke krav den enkelte arbeidstaker kan få dekket under lønnsgarantien. Utgangspunktet er at de kravene som defineres vil ha rett på dekning. Slike krav er *“forfalte krav på lønn og annet vederlag for arbeid i tjenesteforhold, herunder feriepenger, krav på arbeidsgiver for pensjon og tapt arbeidsvederlag, samt mulige renter og kostnader ved inndriving av slike krav. Garantien omfatter også kostnader som en arbeidstakerorganisasjon har i forbindelse med inndriving av en arbeidstakers krav”*, jfr. lønnsgarantiloven § 1 første ledd.

I tillegg er det et vilkår for lønnsgarantidekning at kravet har 1.prioritet i konkursboet, jfr. lønnsgarantiloven § 1 andre ledd, jfr. dekningsloven § 9-3. Det er også et vilkår at arbeidstaker må melde seg som arbeidssøker hos NAV, jfr. lønnsgarantiforskriften § 3-3. Det foreligger også en beløpsmessig begrensning på to ganger folketrygdens grunnbeløp, hvor det overskytende av lønnskravet ikke dekkes under lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd første punktum. Det overskytende av 2G kan allikevel ha 1.prioritet i boet hvis de øvrige vilkår er oppfylt, jfr. dekningsloven § 9-3. Denne beløpsbegrensningen på 2G er en begrensning som får praktisk betydning for de ansatte. I realiteten vil det si at en arbeidstaker ikke får dekket sitt krav fullt ut, da mange av de ansatte har et høyere krav en 2G.

Dessuten kan en arbeidstakers lønn falle utenfor dersom virksomheten han er ansatt i, ikke svarer arbeidsgiveravgift til den norske stat i henhold til lønnsgarantiforskriften § 1-1 først ledd. På dette området er ikke reglene absolutte, og det vil bero på den konkrete situasjon om en arbeidstaker kan søke dekning under lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiforskriften § 1-1 andre ledd.

#### 6.6.2 Kravets eksistens og størrelse

Det første en arbeidstaker plikter å gjøre ved søknad om dekning under lønnsgarantiordningen, er å *“sannsynliggjøre eksistensen av og størrelsen på sitt lønnskrav”*, jfr. lønnsgarantiforskriften § 3-2 nr. 4. Arbeidstaker må kunne fremlegge dokumentasjon for sitt krav, gjerne via lønningsansvarlig eller liknende hos konkursboet. I enkelte tilfeller foreligger ikke slik informasjon lett tilgjengelig, og arbeidstakeren må da kunne fremvise eller påberope annen dokumentasjon. Slik dokumentasjon kan være arbeidstakers lønnsslipper, lønns- og trekkoppgaver, arbeidsavtalen, timelister og liknende. Dersom en arbeidstaker kan legge frem slik type dokumentasjon, vil det være tilstrekkelig for å sannsynliggjøre sitt krav.

#### 6.6.3 Lønn og annet vederlag for arbeid

*“Lønn og annet vederlag for arbeid”* inngår i hva som kan dekkes under lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiloven § 1 andre ledd. Disse kravene dekkes *“i*

*den utstrekning de har fortrinnsrett etter kapittel 9 i lov om fordringshavernes dekningsrett”.*

Denne drøftelsen vil derfor i stor grad være i samsvar med drøftelsen om hvilke krav som er fortrinnsberettiget etter dekningsloven § 9-3. Imidlertid er det to forskjellige instanser som skal avgjøre hva som anses som et lønnskrav, og det vil i praksis forekomme to uavhengige drøftelser.

Ved søknad om dekning under lønnsgarantiordningen må det sannsynliggjøres om de krav en arbeidstaker fremlegger, er å anse som *“lønn eller annet arbeidsvederlag”*. Det er ikke skillet mellom disse alternativene som er det vesentligste, men å avgjøre om et krav kan anses å være enten lønn eller annet arbeidsvederlag. Hva som inngår i begrepet *“lønn”* byr ikke på de største utfordringene, og det er sjelden det oppstår tvist om hva som anses som ordinær lønn. Usikkerhet oppstår imidlertid i de situasjoner hvor den enkelte arbeidstaker mener å ha krav på å få dekket godtgjørelse utover det som anses å være ordinær lønn. Det problematiske vil være hvor grensen skal settes i forhold hva som kan defineres som annet arbeidsvederlag og hva som anses som utgiftsdekning. Utgiftsdekning faller utenfor lønnsgarantiordningen, og vil derfor ikke kunne dekkes inn under denne ordningen.

Lønn er krav på ordinær godtgjørelse for arbeid utført hos arbeidsgiver.<sup>96</sup> Det vil med andre ord tilsi at både timelønn, fast lønn, prestasjonslønn osv. er en del av dette begrepet, samt at flere typer tillegg som for eksempel overtidslønn, akkordtillegg, skifttillegg, vakttillegg og liknende skal inkluderes i kravet om alminnelig lønn for arbeidstaker. Ved fastsettelsen av hva som inngår i kravet vil da utgangspunktet være hva som er avtalt i arbeidskontrakten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, noe som normalt vil fremgå gjennom en tolkning av denne.

Arbeidsavtalen vil også være et naturlig utgangspunkt ved avgjørelsen om hva som inngår i begrepet *“annet arbeidsvederlag”*, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-6. Særegne

---

<sup>96</sup> NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 5.3

ytelser som er ment å være godtgjørelse for arbeid utført av arbeidstaker, skal i prinsippet dekkes selv om ytelsen fremstår som noe utenom det ordinære. Eksempler på slike ytelser vil være fri kost og losji, arbeidstøy, fri bil osv. Det avgjørende vil være om ytelsen er en form for vederlag for den arbeidsprestasjon som er utført av lønnsberettigede; og som inngår i lønnskravet til beskatning og liknende. Denne ytelsen vil være dekningsberettiget under lønnsgarantiordningen.

I motsatt tilfelle hvor ytelsen ikke er indirekte vederlag for arbeidsprestasjonen, vil resultatet være annerledes. Selv om arbeidsgiver ordinært sett dekker utgifter som arbeidstakeren har i forbindelse med utførelsen av sitt arbeid, vil ikke disse være dekningsberettiget under lønnsgarantien. Denne ytelsen er utgiftsdekning i forbindelse med arbeidet og ikke godtgjørelse for utført arbeid, saml. Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) s. 210. Dermed vil utgifter som diettgodtgjørelse, reisegodtgjørelse, aviser, telefon, bruk av privat bil og liknende falle utenfor hva som dekkes av lønnsgarantien. I praksis vil det oppstå flere forskjellige avtaleordninger som vil kunne være en kombinasjon av de enkelte lønnsytelser. Avgjørende vil være hva som har blitt innberettet til skattemyndighetene via utbetaling av lønn. Det er allikevel vanskelig å fastlegge noen klare retningslinjer, og en avgjørelse må baseres på de relevante og konkrete momenter som foreligger i den enkelte situasjon.

#### 6.6.4 Feriepenger

Feriepenger kan også bli dekket av lønnsgarantien, jfr. lønnsgarantiloven § 1 annet ledd. Imidlertid er disse kravene i utgangspunktet avhengig av at de kvalifiseres som 1. prioritetskrav i konkursboet. Vilklårene for dekning under lønnsgarantien oppstilles derfor i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 2. Ifølge dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 2 kan ikke en arbeidstaker få dekket sine feriepenger utover 30 måneder, samt at opptjeningstiden kan ikke være tidligere enn 24 måneder før fristdagen.

Disse begrensningene er derimot ikke absolutte. I fall feriepengenes forfallstid ikke ligger lenger tilbake enn fire måneder før fristdagen, og er opptjent tidligere enn 24 måneder, kan arbeidstaker få dekket disse feriepengene under lønnsgarantiordningen. Imidlertid anses denne dekningen i praksis som snever, og får sjelden anvendelse. Dette



har sammenheng med den beløpsmessige begrensningens som foreligger under lønnsgarantiordningen. Dersom det totale bruttobeløp før skattetrekk o.l. overstiger 2G, vil ikke det overskytende bli dekket under lønnsgarantien, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd første punktum. Da beløpsbegrensningen gjelder det totale krav av lønn og feriepenger, blir det ofte ikke igjen noe overskytende av beløpsbegrensningen til feriepenger. Dermed antas regelen for feriepenger sjelden å få anvendelse. Det overskytende av beløpsbegrensningen kan allikevel være et 1.prioritetskrav i konkursboet, og kan oppnå dekning i fall det er dekning til denne kreditorgruppen.

Siden kravet på feriepenger under lønnsgarantiordningen reguleres etter dekningsloven § 9-3, vil unntaket i andre ledd også kunne gjøres gjeldende under lønnsgarantiordningen. Dersom en arbeidstaker *“uten ugrunnet opphold”*<sup>97</sup> har forsøkt å inndrive sitt krav ved å få utlegg hos arbeidstaker eller ved å begjære arbeidsgiver konkurs etter konkursloven § 63, vil feriepenger som er opptjent tidligere enn 24 måneder regnet fra fristdag kunne bli dekket under lønnsgarantiordningen. Dette forutsetter en gjennomført og målrettet prosess for å inndrive kravet, jfr. Ot.prp.nr. 27(1991-1992) s. 45. Grensen for dekning på 2G gjelder også her.

Vedrørende utvidet tolkning av begrepet “feriepenger”, henvises det til avsnitt 4.11 ovenfor.

#### 6.6.5 Pensjon og erstatning for tapt arbeidsvederlag

Lønnsgarantiloven § 1 andre ledd regulerer at pensjon og erstatning for tapt arbeidsvederlag dekkes under lønnsgarantiordningen dersom de øvrige vilkårene er oppfylt. De øvrige vilkårene fremgår av dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3, jfr. henvisning i lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd. Imidlertid må pensjonen være et krav på arbeidsgiver, jfr. lønnsgarantiloven § 1 andre ledd. Dermed vil ikke krav som rettes mot *“et livsforsikringselskap, en privat tjenstepensjonskasse eller et eget pensjonsfond”* være fortrinnsberettiget, jfr. NOU 1972:20 s. 353. I praksis betyr dette at det er færre arbeidstakere som kan fremme krav om pensjon mot lønnsgarantiordningen.

---

<sup>97</sup> Dekningsloven § 9-3 andre ledd

Bakgrunnen for dette er at mange virksomheter i større grad sikrer sine pensjonskrav hos et eksternt selskap.

I de tilfeller hvor pensjonen er et krav på arbeidsgiver, vil vilkårene for å få dekket sin pensjon under dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 3, være avhengig av om arbeidstaker får sitt lønnskrav dekket som ett 1. prioritetskrav. Bakgrunnen for dette er at pensjon kun er prioritert i de tilfeller hvor *“nr. 1 gjelder tilsvarende”*, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 2 andre punktum. Dermed vil det ikke være aktuelt å drøfte om et pensjonskrav kan dekkes under lønnsgarantien, dersom ikke arbeidstakerens lønn kan dekkes.

I fall lønnen til de ansatte dekkes over lønnsgarantiordningen, vil det kunne dekkes et krav om pensjon. Dog kan ikke den totale dekningssum overstige 2G, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd. Videre kan det ikke søkes dekning for mer enn seks måneders pensjon, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd jfr. dekningsloven § 9-3. Dog er denne seks måneders begrensningen relativ i den forstand at pensjon kun dekkes fullt ut for seks måneder, såfremt det totale bruttobeløpet ikke overstiger 2G. Dette vil skape begrensninger for de som allerede er pensjonister ved at de kun får dekket seks måneder av sitt totale pensjonskrav, og inntil 2G totalt. Det må i så fall fastsettes en neddiskontert verdi av disse pensjonene for å komme frem til hva som skal anmeldes hos lønnsgarantiordningen, jfr. RG.1960 s.225. Til sammenlikning henvises det til avsnitt 4.12 ovenfor.

Erstatning for tapt arbeidsvederlag vil som regel oppstå etter en langvarig og tyngende prosess for den ansatte. I disse tilfelle vil ofte forfallstidspunktet ha oversteget de fire månedene som hjemles i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 tredje ledd. Det må derfor være foretatt en vurdering av de momenter som gjelder for unntaket i dekningsloven § 9-3 andre ledd nr. 1 og 2. For nærmere beskrivelse henvises til avsnitt 4.13 ovenfor.

### 6.6.6 Renter og inndrivelsesomkostninger

I henhold til lønnsgarantiloven § 1 andre ledd har en arbeidstaker rett på å få dekket kostnader han har hatt i forbindelse med inndrivelsen av sine krav. Det vil være utgifter påløpt før konkursåpning<sup>98</sup>, eksempelvis kostnader i forbindelse med forliksklage, stevning, utleggsbegjæring og liknende.<sup>99</sup> Avgjørende for om disse kan dekkes under lønnsgarantiordningen er hvorvidt kostnadene fremstår som nødvendige, samt om kostnadene kan relateres direkte til de krav som søkes dekket under lønnsgarantiordningen. Bakgrunnen for dette fremgår av dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 6, da det kun dekkes *“inndrivelseskostnader vedrørende krav som har fortrinnsrett etter nr. 1 til nr. 5”*.

De samme momentene vil også gjelde for et eventuelt dekningsberettiget krav for renter som påløper før fristdagen, jfr. lønnsgarantiloven § 1, jfr. dekningsloven første ledd nr. 6. Dekning for eventuelle renter vil dermed måtte relateres direkte til de krav som det søkes dekning for etter lønnsgarantiordningen.

Inndrivelseskostnader og renter påløpt etter konkursåpning vil ikke dekkes under fortrinnsretten hjemlet i lønnsgarantiloven § 1 eller dekningsloven § 9-3. Disse må eventuelt dekkes av fordringshaver selv, eller som et “massekrav” etter dekningsloven § 9-2 dersom vilkårene for “massekrav” er oppfylt.

### 6.6.7 Arbeidstakerorganisasjons rett til dekning

En arbeidstakerorganisasjon vil i enkelte tilfeller søke om lønnsgarantidekning på vegne av en arbeidstaker under lønnsgarantiordningen. Dette på bakgrunn av at arbeidstakeren er medlem i organisasjonen, og arbeidstakerorganisasjonen opptrer derfor som en fullmektig for arbeidstakeren.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 6

<sup>99</sup> NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 5.8

<sup>100</sup> Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) punkt 5.1

I slike situasjoner kan arbeidstakerorganisasjonen få dekket sine kostnader i forbindelse med *“inndriving av en arbeidstakers krav”*<sup>101</sup>, jfr. lønnsgarantiloven § 1 andre ledd andre punktum og lønnsgarantiloven § 1 fjerde ledd. Bakgrunnen for dette er at staten er nærmere til å bære kostnadene for en inndrivelsesforretning, enn arbeidstakerorganisasjon som hjelper sin arbeidstaker ovenfor en insolvent virksomhet. Videre skal ikke arbeidstakerne via sin arbeidstakerorganisasjon påføres et økonomisk tap i de tilfeller hvor de sørger for å åpne konkurs hos sin insolvente arbeidsgiver.

Det som skiller hva som dekkes etter lønnsgarantiloven § 1 andre ledd og lønnsgarantiloven § 1 fjerde ledd, er type inndrivelseskrav den enkelte arbeidstakerorganisasjon har mot lønnsgarantiordningen. Dersom det omhandler kostnader ved eksempelvis forliksbegjæring, stevning, utleggsbegjæring og liknende, vil disse kostnadene kunne dekkes under lønnsgarantiloven § 1 andre ledd. Slike kostnader vil begrenses av beløpsgrensen på 2G, samt at lønnskravet som kostnadene knytter seg til må oppfylle vilkårene for dekning under lønnsgarantien.

Lønnsgarantiloven § 1 fjerde ledd omhandler kostnader som den enkelte arbeidstakerorganisasjon har i forbindelse med konkursbegjæringen av den insolvente virksomhet. Disse kostnadene dekkes ut i fra den forutsetning at lønsmottakerens krav under lønnsgarantiordningen er berettiget. Det som imidlertid er særegent ved kostnader knyttet opp mot konkursbegjæringen er at disse kostnadene behandles i samsvar med reglene for massekrav under dekningsloven § 9-2 første ledd nr. 2, jfr. lønnsgarantiloven § 1 fjerde ledd. I den forbindelse vil ikke dette kravet pålegges noen beløpsmessig begrensning, og arbeidstakerorganisasjonen får da dekket sine utlegg såfremt kostnadene har vært nødvendige.

## 6.7 Tidsbegrensninger ved lønnsgarantiordningen

Det foreligger samme frister under lønnsgarantiordningen som ved 1. prioritetskrav, hjemlet i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 tredje ledd. Dermed er disse fristene

---

<sup>101</sup> Lønnsgarantiloven § 1 andre ledd andre punktum

allerede behandlet tidligere i oppgaven under avsnitt 4.9.1, og det anses som unødvendig å gjenta behandlingen av disse fristene.

Unntakene for disse tidsfristene er hjemlet i dekningsloven § 9-3 annet ledd, og vil være reelle hvor arbeidstaker har forsøkt å inndrive sitt krav som har forfalt lenger tilbake i tid. Unntakene er videre drøftet i avsnitt 4.9.2.

## 6.8 Fradrag for annen inntekt

De lønnskrav som skal meldes inn under lønnsgarantiordningen vil være et nettokrav dersom arbeidstaker har hatt annet arbeid i samme tidsrom som det søkes lønnsdekning for, jfr. lønnsgarantiloven § 1, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 femte ledd. Det vil si at det opprinnelige lønnskravet som søkes dekket under lønnsgarantiordningen, skal reduseres med lønnen som arbeidstaker opparbeider seg hos annen arbeidsgiver. Videre skal ikke dagpenger fra NAV redusere beløpet som kreves dekket under lønnsgarantien, men ved utbetaling til arbeidstaker skal dagpengene fratrekkes og utbetales NAV lokalt, jfr. lønnsgarantiloven § 1, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 femte ledd andre punktum. Imidlertid er det NAV lokalt som har ansvar for å melde sitt krav i konkursboet. I søknaden til lønnsgarantiordningen skal det oppgis hvilke andre inntekter det gjelder, jfr. lønnsgarantiforskriften § 3-2 nr. 3.

Disse vilkårene er hjemlet i dekningsloven § 9-3, og allerede behandlet i avsnitt 4.10.5, og dermed vil ikke temaet bli noe nærmere utdypet.

## 6.9 Hvordan søke dekning under lønnsgarantien

### 6.9.1 Arbeidstakers plikter

Det er arbeidstaker selv som skal fylle ut de nødvendige skjemaene for å få dekning under lønnsgarantiordningen, samt oversende disse til bostyrer, jfr. lønnsgarantiforskriften § 3-1. Imidlertid er denne plikten modifisert ved at bostyrer har en veiledningsplikt ovenfor de ansatte vedrørende disse skjemaene, dersom det er ønskelig fra de ansatte, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-2.

Videre har arbeidstaker risikoen for at han klarer å sannsynliggjøre sitt lønnskrav ovenfor bostyrer og lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiforskriften § 3-2 nr. 4. Det er arbeidstaker som må kunne dokumentere eventuell arbeidsavtale, lønnslipper eller lønns- og trekkoppgave for å bevise sin rett på dekning under ordningen. Dersom arbeidstakeren har store variasjoner i lønn fra utlønningsdato til neste, vil det kunne tas utgangspunkt i et gjennomsnitt av de siste seks månedene, jfr. lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd, jfr. dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 tredje ledd andre punktum. Deretter oppstiller lønnsgarantiforskriften § 3-3 et vilkår for de arbeidstakere som melder sitt lønnskrav inn under lønnsgarantiordningen. Disse arbeidstakerne må videre melde seg som arbeidssøker hos Arbeids- og velferdsetaten, samt at de kan ikke avslå passende tilbud om arbeid, jfr. nedenfor. Arbeidstaker har en tapsbegrensningsplikt som gjelder ved konkursbo, og det er arbeidstakerens plikt å forsøke å avgrense hva som dekkes under lønnsgarantiordningen.

Imidlertid har denne tapsbegrensningsplikten et krav om at arbeidstakeren må melde seg som arbeidssøker innen 14 dager. Disse 14 dagene regnes fra:<sup>102</sup>

- a) det tidspunkt bostyrer gir melding til arbeidstaker om at konkursboet ikke trer inn i arbeidsavtalen, eller*
- b) en måned etter at konkursboet har varslet at det trer ut av arbeidsavtalen, eller*
- c) fra det tidspunkt arbeidet opphører, dersom arbeidstakeren har arbeidet for en annen arbeidsgiver eller boet etter konkursåpningen.*

Det må presiseres at denne plikten om å melde seg som arbeidssøker gjelder for hele perioden det søkes dekning for under lønnsgarantiordningen. Ddog med den reservasjon om at dette bare gjelder for lønnskrav opptjent etter konkursåpningstidspunktet. Dersom arbeidstaker ikke oppfyller sine plikter i henhold til denne bestemmelsen, avslås krav om dekning under lønnsgarantien.

Hva som anses som “passende arbeid” er allerede drøftet i avsnitt 5.1. For utfyllende drøftelse henvises til dette avsnittet.

---

<sup>102</sup> Lønnsgarantiforskriften § 3-3

### 6.9.2 Bostyrers plikter

I etterkant av en konkurs bør en bostyrer umiddelbart å sikre seg en oversikt over hvem som har vært ansatt i virksomheten, jfr. veiledningsplikten i lønnsgarantiforskriften § 5-2. Regnskapsansvarlig eller lønningsansvarlig i virksomheten vil som oftest ha en oversikt over dette, eller det kan fremgå av selskapets dokumentasjon. Dersom dette mot formodning ikke er korrekt, kan det søkes hjelp via NAV lokalt. NAV lokalt skal normalt ha en oversikt over hvem som er ansatt i virksomheten. Utover dette har ikke bostyrer noen plikt til å undersøke om det finnes andre arbeidstakere med utestående krav. Det er hovedregelen at arbeidstaker selv må melde sitt utestående krav inn i konkursboet, jfr. lønnsgarantiforskriften § 3-2 nr. 4. Allikevel oppfordrer NAV Lønnsgaranti bostyrer til å henge en notis på døren til selskapet som har gått konkurs med kontaktinformasjon, og en henstilling til de ansatte om å melde seg hos bostyrer.

At arbeidstaker melder sitt lønnskrav i konkursboet er essensielt, da bostyrer er den som skal melde inn lønnskrav til dekning under lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-4 nr. 1.

Bostyrer har også en veiledningsplikt ovenfor arbeidstakerne vedrørende lønnsgarantiordningen, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-2 nr. 1.

Bostyrer skal *“snarest mulig”*<sup>103</sup> gi alle arbeidstakere orientering om ordningen, samt gjennomgå *“utfylling av søknadsblanketter og fremsettelse av søknader”*.<sup>104</sup> Videre har bostyrer en særlig veiledningsplikt hvor arbeidstakeren må gjøres oppmerksom på nødvendigheten av å registrere seg som arbeidssøker hos NAV. Stikkordet ved oppmøte hos NAV lokalt er at arbeidstakeren vil opprettes som aktiv arbeidssøker i Arena.

I tillegg skal bostyrer informere NAV lokalt om konkursen, samt innrapportere hvem som var ansatt i virksomheten og er berørt av konkursen, jfr. lønnsgarantiforskriften

---

<sup>103</sup> Lønnsgarantiforskriften § 5-2 nr. 1

<sup>104</sup> L.c.

§ 5-2 nr. 2. Oversikten over hvem som var ansatt i virksomheten bør gjøres såpass detaljert at NAV lokalt kan bruke disse opplysningene til å forskuttere dagpenger. Opplysninger som navn, fødselsnummer og oppsigelsestid vil da være relevant. Det er viktig at bostyrer poengterer at de gitte opplysninger er hva som foreligger på det innrapporterte tidspunkt, og at det dermed kan gis rom for endringer i ettertid.

Deretter skal bostyrer ta i mot søknadene om lønnsgaranti, samt kontrollere disse og herunder innhente opplysninger som mangler fra de ansatte, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-4 nr. 1. Bostyrer skal så ta stilling til hvilken prioritet de kravene som er meldt i boet har. Dersom kravene ikke har fortrinnsrett etter dekningsloven kapittel 9, føres ikke disse opp som dekningsberettigede krav i oversikten som oversendes NAV lønnsgaranti. De kravene som avslås av bostyrer sendes til behandling hos NAV Lønnsgaranti, slik at arbeidstaker får et forvaltningsvedtak å forholde seg til. Han vil dermed ha klagerett på vedtaket, jfr. forvaltningsloven § 28.

Bostyrer er så pålagt å innrapportere kontrollerte lønnskrav fortløpende i takt med at kravene forfaller, dette for at arbeidstaker kan få utbetalt sin lønn så fort som mulig, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-4 nr. 2. I de fleste konkursbo vil bostyrer i praksis være nødt til å innsende lønnskrav opptil flere ganger, da de ulike kravene forfaller til ulikt tidspunkt.

I etterkant av godkjente søknader under lønnsgarantiordningen, vil bostyrer foreta utbetalinger av de tildelte midler, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-5. Bostyrer mottar bruttobeløp fra lønnsgarantiordningen, og har deretter som oppgave å avregne pålagte trekk som for eksempel skatt, dagpenger osv., jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-5 nr. 2. Det vil således være bostyrers arbeid å sørge for at utbetalingen til arbeidstaker består av nettobeløpet som arbeidstakeren har krav på, samt å innrapportere lønns- og trekkoppgaver på disse utbetalingene.<sup>105</sup> De krav som er dekket under lønnsgarantiordningen har en regressrett i konkursboet, og det er NAV Lønnsgaranti som skal sørge *“for anmeldelse og eventuell innkreving av statens regresskrav, jf lønnsgarantiloven § 6”*, jfr. lønnsgarantiforskriften § 4-3.

---

<sup>105</sup> Lønnsgarantiforskriften § 5-5 nr. 2



Ved avslag for dekning under lønnsgarantiordningen har bostyrer en viss veiledningsplikt i forhold til de klagemuligheter som foreligger.<sup>106</sup> Dette vil også være naturlig da det er bostyrer som skal underrette arbeidstaker om at hans lønnskrav er avslått dekket under lønnsgarantiordningen. Med underrettelsen om avslag til den enkelte ansatte skal det vedlegges kopi av avslaget, samtidig som det opplyses om klagefrister osv.

Avsluttende behandling av konkursboet reguleres av lønnsgarantiforskriften § 5-6. I sluttfasen skal bostyrer utbetale en dividende til NAV Lønnsgaranti i de tilfeller hvor *“boet dekker statens regresskrav for utbetalte lønnsgarantibeløp”*, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-6 nr. 1. I tillegg skal bostyrer oversendes *“boets foreløpige innberetninger, sluttredregjørelse og -regnskap, forslag til salærfastsettelse og forslag til utlodningsliste til Arbeids- og velferdsetaten, samtidig med at disse dokumentene sendes tingretten”*, jfr. lønnsgarantiforskriften § 5-6 nr. 2.

### 6.9.3 Tingrettens oppgaver

Hovedoppgaven til tingretten er å føre *“tilsyn med at bostyrer utfører sine oppgaver i forbindelse med behandling av lønnsgarantisaker”*, jfr. lønnsgarantiforskriften § 6-1. Tingretten har dermed overoppsynet med hva bostyrerne foretar seg, og skal sørge for at bostyrer behandler lønnsgarantisakene i henhold til lønnsgarantiforskriften, jfr. lønnsgarantiforskriften § 6-1.

Dermed er det naturlig at det er tingretten som fastsetter *“bostyrers salær i forbindelse med lønnsgarantisakene i samsvar med kap 7 i forskriften her”*, jfr.

lønnsgarantiforskriften § 6-1 nr. 3. De særlige utgiftene som kan knyttes direkte opp til lønnsgarantiordningen vil ordinært sett fastsettes samtidig med øvrig godtgjørelse for bobehandlingen, jfr. lønnsgarantiforskriften § 7-2 nr. 1. Dermed vil tingretten ved kjennelse fastsette salæret for hele bobehandlingen, jfr. konkursloven § 157.

---

<sup>106</sup> NAV Lønnsgaranti (2009) punkt 8.2.3.

## 7 Sammenfatning og vurdering

Hovedformålet bak denne avhandlingen har vært å avdekke de regler som en lønnsmottaker møter ved oppgjør av en insolvent virksomhet. Ambisjonen har vært å redegjøre for regler og retningslinjer som har generell anvendelse i de konkursbo hvor lønnsmottaker mangler dekning for sitt lønnskrav. Ved å samle de enkelte regler som forefinnes både i dekningsloven, lønnsgarantiloven og lønnsgarantiforskriften, vil det formodes å være enklere for bostyrer, lønnsmottaker, saksbehandler ved NAV Lønnsgaranti osv., å klarlegge hvilken rettsstilling den enkelte lønnsmottaker har.

Etter min oppfatning har de endringene som ble gjort i lønnsgarantiloven ved Ot.prp.nr. 107 (2004-2005) ikke oppnådd de virkningene som var forutsatt. Siden daglig leder og styremedlem ble gitt dekning under lønnsgarantiloven, samt at lønnsgarantiordningen ble gitt regressrett i boet med et tilsvarende 1.prioritetskrav, burde dette også etter min mening vært utført i dekningsloven. For å motvirke at daglig leder og styremedlem skal gis et 1.prioritetskrav på lønn tilsvarende 6 måneder, bør det inntas en beløpsmessigbegrensning på 2G. Dette for å unngå at daglig leder og/eller styremedlemmer tar med seg mesteparten av dividenden på bekostning av de andre uprioriterte fordringshaverne. Med en slik beløpsbegrensning vil konkursboet bli spart for det ekstraarbeidet som oppstår ved at lønnskravet til daglig leder og styremedlemmer først må meldes av NAV lønnsgaranti ved hjelp av bostyrer. Deretter skal lønnskravet behandles av NAV lønnsgaranti, og så utbetales til konkursboet ved bostyrer. Bostyrer skal igjen sørge for fratrekk av skatt o.l. før beløpet utbetales daglig leder eller styremedlemmer. Videre må NAV lønnsgaranti sørge for at utbetalingen registreres i boet som et regresskrav med 1.prioritet. Dagpenger må også fratrekkes utbetalingen dersom NAV lokalt har meldt et slikt regresskrav i konkursboet. Slik dagens ordning fremstår er den ineffektiv og arbeidskrevende både for NAV lønnsgaranti og bostyrerne. Det vil effektivisere prosessen ved gjøre en lovendring i dekningsloven § 9-3 slik at de samme persongrupper fikk rett til dekning under denne hjemmelen med tilsvarende begrensninger som i lønnsgarantiloven.

Imidlertid er det nødvendig etter min mening at beløpsbegrensningen på 2G (2G = kr. 151.282,- pr. 1.mai 2010) ved lønnsgarantiordningen bør endres til et høyere beløp. Etter at beløpet ble redusert fra 3G til 2G ved Ot.prp.nr. 9 (2004-2005), ble dekningen i

realiteten en dårligere ordning. Dette fordi en høyere andel av lønnsmottakere faller utenfor lønnsgarantiordningen på grunn av beløpsendringen. Selv om beløpsbegrensningen følger justeringen av grunnbeløpet, er ikke dette tilstrekkelig. Mange ansatte taper dermed store deler av sine krav da 2G ikke er noen svimlende sum i forhold til dagens lønnsnivå. Det hjelper ikke at lønnsmottakerne har et 1.prioritetskrav i konkursboet for det overskytende. Flesteparten av konkursboene i Norge er såkalte “nullbo”, og har dermed ikke midler til dividende. Med andre ord vil det være det samme som å si; 2G er alt en arbeidstaker oppnår i dekning ved slike konkursbo. Dermed bør den beløpsmessige begrensningen økes til et høyere nivå som er mer i samsvar med dagens lønnsnivå.

## **8 Litteraturliste**

### **8.1 Lovgivning**

#### **8.1.1 Norsk lovgivning**

Lov om offentlige tjenestetvister av 18. juli 1958 nr. 2

Lov om rekkefylgja for krav i konkurs o.a (prioritetslova) av 31. mai 1963 nr. 2 -  
Opphevd

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967  
nr. 00

Lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven) av  
14. desember 1973 nr. 61

Lov om ligningsforvaltning (ligningsloven) av 13. juni 1980 nr. 24

Lov om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven) av 8. juni 1984 nr. 59

Lov om gjeldsforhandling og konkurs (konkursloven) av 8. juni 1984 nr. 58

Lov om ferie (ferieloven) av 29. april 1988 nr. 21

Lov om folketrygd (folketrygdloven) av 28. februar 1997 nr. 19

Lov om aksjeselskaper (aksjeloven) av 13. juni 1997 nr. 44

Lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven) av 13. juni 1997 nr. 45

Lov om stiftelser (stiftelsesloven) av 15. juni 2001 nr. 59

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni  
2005 nr. 62

Lov om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven) av  
17. juni 2005 nr. 67

Lov om endringer i lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved  
konkurs m.v. og lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett  
(dekningsloven) av 21. desember 2005 nr. 120 av 21. desember 2005 nr. 120

Lov om samvirkeforetak (samvirkelova) av 29. juni 2007 nr. 81

### 8.1.2 Forskrifter

1998 FOR 1998-10-28 nr. 999: Forskrift om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. (lønnsgarantiforskriften)

### 8.1.3 EU-direktiver og forordninger

EP 08/94/EC Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (insolvensdirektivet)

### 8.1.4 Rekommandasjoner

1971 Nordisk Råds rekommandasjon nr. 30/1971

## 8.2 Dommer

RG 1981 335 (Oslo skifterett)

## 8.3 Upubliserte avgjørelser

Kommunal- og arbeidsdepartementets sak nr. 86/2195 M2

Kommunal- og arbeidsdepartementets sak nr. 96/1066 M2

Kommunal- og arbeidsdepartementets sak nr. 96/6716 M2

Kommunal- og arbeidsdepartementets sak nr. 97/3032 M2

NAV Lønnsgaranti sak nr. 2008/1079

NAV Lønnsgaranti sak nr. 2010/225

## 8.4 Forarbeider

### 8.4.1 Betenkninger (NOU før 1972)

NOU 1972:20 Gjeldsforhandling og konkurs

### 8.4.2 Odelstingsproposisjoner

Ot.prp.nr. 50 (1980-1981) Gjeldsforhandlinger og konkurs B) lov om fordringshavernes dekningsrett C) lov om ikrafttredelse av ny gjeldsforhandlings- og konkurslovgivning mm

Ot.prp.nr. 27 (1991-1992) Endringer i lønnsgarantiordningen mm (endringer i lønnsgarantiloven, konkursloven og dekningsloven)

Ot.prp.nr. 38 (1997-1998) Om lov om endringer i lønnsgarantiordninga m. m.

Ot.prp.nr. 53 (2001-2002) Om lov om endringer i lov 14.desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. m.m.

## 8.5 Bøker

Andenæs, Mads Henry *Konkurs*. 3. utg. Oslo, 2009

Eckhoff, Torstein og Jan E. Helgesen *Rettskildelære*. 5. utg. Oslo, 2001

## 8.6 Artikler

Ro, Knut. *Prøvelse av fordringer i konkurs*. LoR 1992 s. 131 - 159

## 8.7 Nettdokument

NAV Lønnsgaranti: *Veiledning for bostyrer.pdf*. Arbeids- og velferdsetaten, 1. januar 2009. <http://www.nav.no/Arbeid/Lønnsgaranti> [sitert 01.09.2010]

NAV Lønnsgaranti: *Lønnsgaranti – begrepsforklaringer*. Arbeids- og velferdsetaten, 2010.

<http://www.nav.no/Arbeid/Lønnsgaranti/Lønnsgaranti/221695.cms> [sitert 15.09.2010]

NAV Lønnsgaranti: *Dekning av eldre krav*. Arbeids- og velferdsetaten, 2010.

<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidssøker/Inntektssikring/Lønnsgaranti/Lønnsgaranti/221697.cms> [sitert 01.10.2010]

NAV Lønnsgaranti: *Lønnsgarantiens serviceerklæring*. Arbeids- og velferdsetaten, 2010

<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidssøker/Inntektssikring/Lønnsgaranti/Lønnsgaranti/805331936.cms> [sitert 07.10.2010]

NAV Lønnsgaranti: *Manglende utbetaling av lønn og feriepenger*. Arbeids- og velferdsetaten, 2010

<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidssøker/Inntektssikring/Lønnsgaranti/Lønnsgaranti/805331934.cms> [sitert 07.10.2010]

Konkursrådet Anbefaling: *Behandling av lønnskrav i konkurs*. Oslo, 19.juni 2008

<http://www.konkursradet.no/Anbefalinger/Behandling-av-lønnskrav-i-konkurs-9/> [sitert 07.10.2010]

Konkursrådet Innføringer: *Ansatt i virksomhet som går konkurs*. Oslo, 24.08.2002

[http://www.konkursradet.no/element\\_db/56/569\\_Ansatt\\_i\\_virksomhet\\_som\\_gaar\\_konkurs\\_utskriftsvennlig\\_versjon\\_april\\_2007.pdf](http://www.konkursradet.no/element_db/56/569_Ansatt_i_virksomhet_som_gaar_konkurs_utskriftsvennlig_versjon_april_2007.pdf) [sitert 07.10.2010]

Rundskriv fra Justisdepartement G-143/85 (1985) *Konkursloven og dekningsloven*. Oppdatert med kommentar av advokat Knut Ro ved lovendring 1.1.2000. Oslo, 11.01.2003 <http://www.konkursradet.no/Rundskriv/Konkursloven-og-dekningsloven.-Oppdatert-med-kommentarer-advokat-av-Knut-Ro-ved-lovendring-1.1.2000-G14385-441/> [sitert 11.10.2010]

Justis- og politidepartementet: *Konkursrådets mandat*. Oslo, 01.januar 2007 <http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dep/tilknyttede-virksomheter/konkursradet.html?id=426331> [sitert 11.10.2010]

Felleskontoret for LO/NHO-ordningen: *Opplysnings- og Utviklingsfondet (O/U)*. Oslo, N/A <http://www.lo-nho-ordningene.no/ou/> [sitert 13.11.2010]

Se <http://www.ub.uio.no/ujur/henvisninger/>

Se <http://www.ub.uio.no/ujur/henvisninger/>